



COMUNE di PIGNATARO INTERAMNA

PROVINCIA DI FROSINONE

MEDAGLIA DI BRONZO AL VALOR CIVILE

Tel. 0776 949012

Fax 0776 949306

E-mail: ufficiotecnico@comune.pignatarointeramna.fr.it

C.A.P. 03040

c.c.p. 13035035

Cod. Fisc. 8100305 060 6

Sito web istituzionale: www.comune.pignataroint.fr.it

PEC: comune.pignataroint.servizi generali@certip ec.it

Nr. ~~116~~ del 11/10/2026 del Registro delle Pubblicazioni.

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Nr. 60 del 20 Ottobre 2026

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022 - Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione 3.3.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale 2026-2028

Il giorno venti del mese di ottobre 2026, alle ore 17.20 e seguenti, nella Casa Comunale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale e sono rispettivamente presenti ed assenti i Signori:

Nr.	Nome	Cognome	Carica	Presente	Assente
1	Benedetto	MURRO	Sindaco	SI	
2	Andrea	COSTANZO	Assessore – Vice Sindaco	SI	
3	Rosaria Benedetta	MURRO	Assessore	SI	

Ai sensi dell'art. 6 del regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 38 del 30/05/2022 la presente seduta si è svolta in modalità telematica. Assiste collegata da remoto l'assessore: **Murro R.B.**

Presiede il Sindaco dott. Benedetto MURRO.

Assiste, il Segretario Comunale dell'Ente dott. Gennaro Campitiello, il quale assume le funzioni previste dall'art. 97, comma 4, lett. a), del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e successive modificazioni.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta ed invita a procedere alla discussione sull'argomento in oggetto, dando atto che sulla presente deliberazione è stato espresso, dai Responsabili dei servizi interessati, il parere prescritto dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere inserito nella deliberazione stessa.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022 - Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione 3.3.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale 2026-2028”** munita dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000, resi rispettivamente dal segretario comunale Campitiello Gennaro in vece di responsabile del servizio **III^ (personale giuridico)** e dal Sindaco dr. Murro Benedetto in qualità di responsabile del servizio II (Bilancio-ragioneria), corredato del parere (pervenuto al prot. n. 5384 del 20.10.2026 - verbale n. 21 del 16.10.2026) ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e dell'asseverazione ai sensi dell'art. 33 comma 2 del d. legge n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. tutto allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Preso atto della nota di trasmissione prot. n. 5148 dell'08.10.2026 alle Organizzazioni sindacali e al R.S.U., per la prescritta informazione ai sensi dell'art. 4 comma 5 del C.C.N.L. vigente, triennio 2022-2024 personale comparto funzioni locali firmato il 23 febbraio 2026 e per il possibile confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. i) del medesimo CCNL, senza che sia ad oggi stato attivato l'istituto del confronto;

Visto l'art. 48 del D.lgs. n. 267/2000;

Visto il regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale;

Componenti presenti: **tre**;

Con voti favorevoli: **tre** espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022 - Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione 3.3.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale 2026-2028”** munita dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000, resi rispettivamente dal segretario comunale Campitiello Gennaro in vece di responsabile del servizio **III^ (personale giuridico)** e dal Sindaco dr. Murro Benedetto in qualità di responsabile del servizio II (Bilancio-ragioneria), corredato del parere (pervenuto al prot. n. 5384 del 20.10.2026 - verbale n. 21 del 16.10.2026) ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e dell'asseverazione ai sensi dell'art. 33 comma 2 del d. legge n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. tutto allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

Di trasmettere la presente deliberazione alla Commissione per la stabilità degli enti locali (COSFEL) per il controllo e verifica della compatibilità finanziaria su dotazioni organiche e provvedimenti di assunzione di personale di enti dissestati ed enti strutturalmente deficitari.

In seguito

LA GIUNTA COMUNALE

Rilevata l'urgenza di approvare il PIAO 2026 - 2028

Visto l'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

Componenti presenti: **tre**;

Con voti favorevoli: **tre** espressi per alzata di mano

DELIBERA

di dichiarare, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

20 OTT. 2026

COMUNE di PIGNATARO INTERAMNA

n. 5384

PROVINCIA DI FROSINONE

MEDAGLIA DI BRONZO AL VALOR CIVILE

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE E ASSEVERAZIONE SUL PIAO
SEMPLIFICATO 2026-2028 - ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 -
Decreto n. 132/2022 – Sez. 3 Organizzazione e Capitale Umano - SOTTOSEZIONE
3.3.1 – ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2026/2027/2028**

Verbale n. 21 del 16/10/2026

L'Organo di Revisione Economico – Finanziaria nella persona della sottoscritta Dott.ssa Rossi Nicoletta, nominato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 01 Agosto 2024 per il triennio 2024/2027,

Vista la richiesta di parere alla proposta del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2026/2028, pervenuta in data 08/10/2026 Prot.n. 5143;

Vista la D.G.C. n. 66 del 20.12.2025 avente ad oggetto : "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022 - Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione 3.3.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale – Sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale 2026-2028";

Premesso che:

- l'art. 239 comma 1 bis del DLgs 267/2000 prevede il rilascio del parere obbligatorio ed il "giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile, per le materie di cui al comma 1 lett. b)" del

medesimo art. 239, che comprende tra le altre quelle in materia di programmazione economico finanziaria;

- il PIAO 2026-2028 è in corso di approvazione;

Visti:

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91 D.Lgs. n. 267/2000 che prevede "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 che prevede al comma 2 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..." che deve essere approvato singolarmente ed inserito nel PIAO;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 che prevede "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, "Semplificazione e flessibilità nel turn over", convertito dalla legge n. 114/2014 secondo cui il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 33 D.Lgs.n. 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2011, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli Enti di eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento Funzione, condizione necessaria per poter procedere a nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che a decorrere dal 2019 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Evidenziato che

- il Piano delle Performance 2026-2028 è stato adottato con D.G.C. n. 58 del 24.09.2026;

- il Piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità per il triennio 2026-2028 è stato adottato con D.G.C. n. 59 del 06.10.2026;

Dato atto altresì che il Comune di Pignataro Interamna :

- ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- ha finora rispettato, per quanto concerne il bilancio preventivo e il rendiconto di gestione, la scadenza dei trenta giorni dal termine di legge dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

Rilevato che risulta rispettato l'art. 7, comma 5-bis, D.Lgs.n.165/2001 secondo cui: "E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretizzano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. ...";

Rilevato e verificato quanto segue:

LIMITI DI SPESA

• è riportato il calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (DM 17/03/2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli **ultimi tre esercizi chiusi 2023, 2024 e 2025** (al netto del FCDE di previsione); in particolare il valore soglia per il comune di Pignataro Interamna è pari al **27,6 %** ed il comune ha registrato un rapporto tra spesa del personale rispetto ad entrate correnti pari al **16,29%**, e pertanto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM 17/03/2020;

- l'ammontare complessivo della spesa di personale nella programmazione annuale 2026 – 2027 – 2028, pari a :

2026	2027	2028
€ 543.740,00	€ 519.540,00	€ 519.540,00

risulta

- contenuta all'interno degli spazi assunzionali concessi in applicazione del DM 17/03/2020;
- inferiore al limite di cui all'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006 (media spesa del personale triennio 2011/2013), pari a Euro 756.920,00, tenuto conto delle componenti da escludere evidenziate nella relativa tabella;

DISPOSIZIONI OSTATIVE ALLE ASSUNZIONI

- è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, Dlgs 165/2001, con esito negativo;

~~- l'Ente, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e rendiconti ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;~~

~~- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. , comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;~~

- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio 2025;

PROFILI CONTABILI

L'attuazione del piano comporta una previsione di spesa già riportata all'interno dei documenti contabili per i quali la sottoscritta ha già rilasciato pareri favorevoli;

ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE

Per le verifiche e controlli necessari al rilascio dell'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio 2026/2028, si dà atto ulteriormente che:

- la spesa di personale prevista nel Bilancio 2026/2028 comprende già la spesa per l'attuazione del piano assunzionale contenuto nel Fabbisogno di personale 2026-2027-2028;

- l'ente ha assicurato gli equilibri 2026-2028 con deliberazione consiliare n. 16 del 28/07/2026, mantenuti in tutte le successive variazioni;

tanto premesso, l'Organo di Revisione

ACCERTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028, quale sottosezione 3.3.1 del PIAO 2026-2028, in applicazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del DM 132/2022 consente di rispettare:

- 1 le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e del dm 17.03.2020 in quanto
l'Ente, presentando un valore soglia inferiore al valore della fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, risulta virtuoso;
- 2 il limite di spesa cui all'art. 1, commi 557 della Legge n. 296/2006;
- 3 risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

ESPRIME

parere favorevole alla approvazione definitiva del **PIAO 2026-2028 – SOTTOSEZIONE – 3.3.1 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026/2027/2028.**

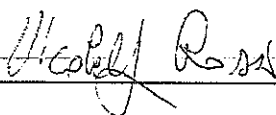
ASSEVERA

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di Bilancio 2026/2028 del Comune di Pignataro Interamna a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2026/2028 di cui alla proposta di D.G.C. esaminata;

rammentando tuttavia che l'equilibrio pluriennale deve intendersi **quale indice dinamico**, frutto di stime e riferito alla complessiva sostenibilità finanziaria in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell'ente (Deliberazione 91/2020 - Corte Conti Sezione di controllo della Liguria) e che pertanto esso è suscettibile di variazione nel tempo in relazione alle modifiche apportate al Bilancio e agli eventi che si manifesteranno tempo per tempo;

Lì 16/10/2026

L'ORGANO DI REVISIONE





COMUNE di PIGNATARO INTERAMNA

PROVINCIA DI FROSINONE

MEDAGLIA DI BRONZO AL VALOR CIVILE

Tel. 0776 949012

Fax 0776 949306

E-mail: ufficiotecnico@comune.pignatarointeramna.fr.it

C.A.P. 03040

c.c.p. 13035035

Cod. Fisc. 8100305 060 6

Sito web istituzionale: www.comune.pignataroint.fr.it

PEC: comune.pignataroint.servizigenerali@certipecc.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022 - Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione 3.3.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale 2026-2028.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il presente atto di programmazione è funzionale alla stesura del P.I.A.O. 2026 -2028 in corso di approvazione;

che il Comune scrivente avendo meno di 50 dipendenti è tenuto alla redazione del P.I.A.O. "semplificato", nel quale va prevista solamente la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento effettuate dall'Ente (art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022);

che pertanto il Piano triennale dei fabbisogni del personale ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 deve essere comunque approvato singolarmente e successivamente inserito nel P.I.A.O.;

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del

successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

che con con d.m. 22.07.2022 pubblicato in G.U. del 14.09.2022, sono state approvate le nuove linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle PP. AA. che fa salvi i capitoli 2, 3 e 4 delle menzionate linee guida del 2018;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 756.920,00 sebbene non sia più applicabile ai sensi dell'art. 2 comma 1 del Decreto legge 07/08/2026, n. 144;

che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Rilevati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte del segretario comunale, in coerenza con il piano provvisorio della performance dell'ente 2026-2028, approvato con d.g.c. n. 58 del 24.09.2026 e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che a decorrere dal 2019 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Richiamato l'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e il decreto attuativo del Ministero della P.A. pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 108 del 27.04.2020 ed entrato in vigore il 20.04.2020;

Richiamato l'art. 9 comma 28 del D.l. n. 78/2010 conv. in legge n. 112 del 30.07.2010 e ss.mm.ii. e l'art. 36 del d.lgs. n. 1165/2001 e ss.mm.ii.;

Considerato che in questo Comune non è vigente alcuna graduatoria cui poter attingere per assunzioni da immettere in ruolo;

Considerato che più specificatamente, la procedura ormai entrata a regime in applicazione dell'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e del decreto attuativo datato 17-03-2020 del Ministero della P.A. pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 108 del 27.04.2020, nonché della circolare 13 maggio 2020 sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, prevede l'utilizzo dei dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi: ogni anno, quindi, ci sarà la possibilità di ottenere un risultato differente di tale percentuale che aiuterà a comprendere quale margine assunzionale utilizzare, ma solo per quell'anno; con l'esercizio successivo, poi, riparte un nuovo calcolo;

che le scelte che si opereranno in materia di personale e di entrate in un anno, pertanto, avranno ripercussione nei due anni successivi;

che le facoltà assunzionali 2026/2028, applicando l'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e il relativo decreto Ministero per la P.A. del 17.03.2020 devono tener conto del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro certi valori soglia, di cui alla tabella riportata nel piano delle assunzioni;

Considerato che nell'anno 2025 si registrarono due cessazioni di personale dipendente, mentre non risultano agli atti ipotesi di cessazioni che si prevede interverranno nel 2026 e nel 2027, fermo restando che laddove mutasse il suddetto quadro si dovrà adeguare il piano delle assunzioni;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto il piano triennale dei fabbisogni del personale 2026/2027/2028 identificato come **Sottosezione 3.3.1 della Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano del PIAO 2026-2028** elaborato dal segretario comunale e allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Vista la direttiva del Ministro per la P.A. in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano del 14.01.2025;

Considerato che all'interno dell'allegata **Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano** è stata prevista la **Sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale** in linea con la citata direttiva del Ministro per la P.A.;

Evidenziato che tutto quanto sopra esposto dovrà essere coordinato con il Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6 del d.l. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, recante *"Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia"*;

che con dec. Min. funz. pubb. n. 132 del 30.06.2022 si sono definiti i contenuti del PIAO;

che ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 comma 6 del D.L. n. 80 del 09.06.2021 convertito in legge n. 113 del 06.08.2021, dell'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 n. 81 e dell'art. 4 comma 1 lett. c) e dell'art. 6 comma 3 del D.M. 30.06.2022 n. 132 il presente piano delle assunzioni confluirà nel piano integrato di azione e organizzazione (P.I.A.O.) 2026 – 2028;

che ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 n. 81 sono assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e articoli 60-bis (Piano delle azioni concrete) e 60-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

b) articolo 2, comma 594, lettera a), della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

d) articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);

e) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive);

Considerato che sia nell'ultimo rendiconto approvato con d.c.c n. 13 del 09.06.2026 e che è riferito all' e. f. 2025 e che pertanto è stato preso come base di riferimento per il calcolo richiesto dall'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e del decreto attuativo datato 17-03-2020 del Ministero della P.A. si evince che il Comune di **Pignataro Interamna**, non risulta classificabile come ente strutturalmente deficitario;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Raccolte le esigenze dell'Amministrazione Comunale in funzione del raggiungimento dei propri obiettivi strategici;

Evidenziato che il Comune di Pignataro Interamna:

- con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del consiglio comunale n. 02 dell'08.03.2018 dichiarò il dissesto finanziario;

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 05 del 09.06.2019 adottò la nuova ipotesi di bilancio riequilibrato, ai sensi dell'art. 259 del d.lgs. n. 267/2000;

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 22.11.2019 approvò la nuova ipotesi di bilancio riequilibrato, ai sensi dell'art. 259 del d.lgs. n. 267/2000.

- alla data odierna ancora non si è chiusa la gestione da parte dell'organo straordinario di liquidazione;

che la Commissione per la stabilità degli enti locali (COSFEL) annovera tra i suoi compiti quello di controllo e verifica della compatibilità finanziaria su dotazioni organiche e provvedimenti di assunzione di personale di enti dissestati ed enti strutturalmente deficitari;

Visti gli artt. 155, 243 bis, 243 ter, 243 quater del d.lgs. n. 267/2000;

Visto il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 8 novembre 2013, n. 142 relativo a: "Regolamento concernente la composizione e le modalità di funzionamento della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, a norma dell'articolo 155, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";

Visto il DECRETO 18 novembre 2020 relativo a: Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022. (20A06483) (GU Serie Generale n.297 del 30-11-2020);

Vista la deliberazione di G.C. n. 05 del 18.01.2024 avente ad oggetto: "Approvazione nuova struttura organizzativa del Comune di Pignataro Interamna";

Vista la deliberazione di G.C. n. 55 del 04.11.2025 avente ad oggetto: "Assegnazione deleghe assessorili – art. 21 dello Statuto comunale";

Vista la d.g.c. n. 56 del 10.11.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui fu aggiornata la struttura organizzativa del Comune di Pignataro Interamna e il connesso funzionigramma;

Vista la D.G.C. n. 65 del 02.12.2025 avente ad oggetto: **"ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE - RICOGNIZIONE TITOLARITA' POSIZIONI ORGANIZZATIVE IN CAPO AI COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE - ART. 53 COMMA 23 DELLA LEGGE N. 388/2000 COME MODIFICATO DALL' ART. 29 COMMA 4 DELLA LEGGE N. 448/2001 - ARTT. 3 E 3 BIS DEL REGOLAMENTO COMUNALE SULL' ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI"**;

Dato atto che con d.c.c. n. 07 del 09.03.2026 fu approvato il documento unico di programmazione 2026-2028;

che con DCC n. 08 del 09.03.2026 fu approvato - Bilancio di Previsione per gli esercizi 2026-2028;

che con D.G.C. n. 64 del 02.12.2025 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo concernente: - Ripartizione Fondo Salario Accessorio Anno 2025;

che in data 09-16.12.2025 si è conclusa la stipula definitiva dell'accordo concernente: - Ripartizione Fondo Salario Accessorio Anno 2025;

Vista la D.G.C. n. 41 del 16.06.2026 avente ad oggetto: **"ART. 169 DEL D.LGS. 267/2000 PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2026-2028 – APPROVAZIONE ALLEGATO 1.1. DEL P.I.A.O. 2026-2028"**;

Vista la D.G.C. n. 58 del 24.09.2026 avente ad oggetto: **"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022 Sottosezione 2.2 Piano della performance 2026-2028 ADOZIONE"**;

Vista la D.G.C. n. 59 del 06.10.2026 avente ad oggetto: **"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021- DPR N. 81/2022 - DECRETO N. 132/2022 SEZ. 3.1.2 – ADOZIONE PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' PER IL TRIENNIO 2026-2028 - D.LGS.198/2006 "CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA"**;

Visto lo Statuto comunale;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 187 del 02.12.2002 e aggiornato con D.G.C. n. 84 del 25.06.2016;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, triennio 2022-2024 personale comparto funzioni locali firmato il 23 febbraio 2026;

Visto in particolare l'art. 4 comma 5 del C.C.N.L. vigente, triennio 2022-2024 personale comparto funzioni locali firmato il 23 febbraio 2026 che prevede: *"5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie)";*

Visti in particolare del C.C.N.L. vigente, triennio 2022-2024 personale comparto funzioni locali gli artt. :

5 comma 3 lett. i) in materia di confronto per *"la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare"*;

37 in materia di “Destinatari e processi della formazione”;

38 in materia di “Obiettivi e strumenti di age management”;

Richiamato l’art. 101 del CCNL del personale area funzioni locali triennio 2016-2018 che prevede che l’assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell’ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l’esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento;

Considerato che sull’allegato piano triennale dei fabbisogni del personale sono richiesti:

- il parere del Revisori dei conti ai sensi dell’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e l’asseverazione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di Bilancio 2025/2027, ai sensi dell’art. 33 comma 2 del d.legge n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii.;

- la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali e al R.S.U., ai sensi dell’art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- il parere della Commissione per la stabilità degli enti locali (COSFEL) per il controllo e verifica della compatibilità finanziaria su dotazioni organiche e provvedimenti di assunzione di personale di enti dissestati ed enti strutturalmente deficitari;

che completato l’iter di formazione dell’allegato piano, lo stesso verrà approvato in via definitiva in sede di approvazione del P.I.A.O. 2026-2028, di cui costituisce la sezione 3.3 “**Organizzazione e Capitale umano**”;

Dato atto che il presente atto assume la forma di deliberazione di competenza della Giunta Comunale, ai sensi dell’art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449;

Acquisiti i pareri, in ordine alla regolarità tecnica, sulla proposta della presente deliberazione come espressi rispettivamente dal segretario comunale in vece di responsabile del servizio III (personale giuridico) e del Sindaco in qualità di responsabile del servizio II (ragioneria-bilancio), ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, nr. 267; Tutto ciò premesso

PROPONE

1. di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell’Ente, effettuata ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

2. di dare atto che la **dotazione organica**, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 756.920,00 sebbene non sia più applicabile dal 07.08.2026

3. di approvare il piano del fabbisogno del personale 2026-2028 – sottosezione 3.3.1 del redigendo P.I.A.O. 2026-2028, e il piano della formazione 2026-2028 – sottosezione 3.3.2 del redigendo P.I.A.O. 2026-2028 nelle risultanze di cui all’allegato testo facente parte integrante e sostanziale della presente proposta;

4. di trasmettere l’allegato piano:

- ✓ al Revisore dei conti per il rilascio del parere ai sensi dell’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 e dell’asseverazione ai sensi dell’art. 33 comma 2 del d.legge n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii.;
- ✓ alle Organizzazioni sindacali e al R.S.U., per la prescritta informazione ai sensi dell’art. 4 comma 5 del C.C.N.L. vigente, triennio 2022-2024 personale comparto funzioni locali firmato il 23 febbraio 2026 e per il possibile confronto ai sensi dell’art. 5 comma 3 lett. i) del medesimo CCNL;
- ✓ alla Commissione per la stabilità degli enti locali (COSFEL) per il controllo e verifica della compatibilità finanziaria su dotazioni organiche e provvedimenti di assunzione di personale di enti dissestati ed enti strutturalmente deficitari.

5. di dare atto che l’iter di approvazione di concluderà con l’inserimento dell’allegato piano nel P.I.A.O. 2026-2028 di cui costituisce la sezione 3.3 “**Organizzazione e Capitale umano**”

6. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni – ad avvenuta approvazione definitiva - in “Amministrazione trasparente”, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

7. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni – ad avvenuta approvazione definitiva - alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018. In seguito

LA GIUNTA COMUNALE

Rilevata l'urgenza del presente atto ai fini dell'avvio dell'iter per le assunzioni previste nel del PIAO 2026-2028;

Visto l'art. 134 comma 4 del D.lgs. n. 267/2000;

PROPONE

Di approvare l'immediata eseguibilità del presente provvedimento.

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO SEMPLIFICATO - 2026-2028 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022 - Sez. 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione 3.3.1 Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2026/2027/2028 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Sottosezione 3.3.2 Formazione del Personale 2026-2028.

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs 18/08/2000, nr. 267 e ss.mm.ii.,

sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i sottoscritti esprimono il seguente PARERE

[X] In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole ai sensi art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267.

Li, 08/10/2026.

Il Responsabile del Servizio III[^] (personale giuridico) f.f.
s.c Campitiello Gennaro

 GENNARO
CAMPITIELLO
08.10.2026 09:41:20
GMT+02:00

[X] In ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole ai sensi art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267.

Li, 08/10/2026.

Il Responsabile del Servizio II[^] (Ragioneria, Bilancio)
Dott. Benedetto Murro

 BENEDETTO MURRO
08.10.2026 09:39:46
GMT+02:00

Comune di PIGNATARO INTERAMNA (Fr)

ALLEGATO 4

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

- PIAO SEMPLIFICATO -

2026-2028

ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 - DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3.1

PIANO TRIENNALE

DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

Sottosezione 3.3.2

FORMAZIONE DEL PERSONALE 2026-2028

(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2026 – 2028

SOMMARIO

Sottosezione 3.3.1 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

1. ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1.1. Premessa

1.2. Contenuti

1.3. Durata

2. RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

3. CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

4. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 30 GIUGNO 2026

5. PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

5.1. Premessa

5.2. Verifica rispetto dei vincoli in materia di assunzioni

5.3. Facoltà assunzionali

A. Ricognizione della normativa vigente

B. Rapporti tra disciplina vigente e quella pregressa

C. Novità introdotta dalla nuova disciplina in tema di mobilità

D. Rapporti tra nuova disciplina e assunzioni a tempo determinato

E. Graduatorie - Sostituzioni

F. Limiti di spesa del personale (art 1 comma 557 della legge n. 296/2006 - decreto Dadone (decreto Ministero per la P.A. del 17.03.2020).

G. Verifica del rapporto tra personale dipendente e popolazione residente al 31.12.2025 - decreto ministero interni 18.11.2020

H. Analisi della fattispecie concreta del Comune di Pignataro Interamna

6. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

7. GRADUATORIE VIGENTI

8. ASSUNZIONE STRAORDINARIA A TEMPO DETERMINATO PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR ART 31 BIS D.L. N. 152/2021

9. PROGRESSIONI VERTICALI

10. VERTICALIZZAZIONI

11. PIANO FABBISOGNI PERSONALE 2026-2028

12. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Sottosezione 3.3.2 FORMAZIONE DEL PERSONALE 2026-2028

13.1 Fonti normative di riferimento

13.2 Ruoli e profili di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione (cfr. direttiva del Ministro della PA 14.01.2025)

13.3 Il valore della formazione per le persone (cfr. par. 3 direttiva del Ministro della PA 14.01.2025)

13.4 Obiettivi di sviluppo delle competenze del personale delle amministrazioni pubbliche

13.5 Modalità di svolgimento della formazione (cfr art 37 c.c.n.l. 2022-2024)

13.6 PIANO DI FORMAZIONE 2026- 2028

13.7 PNRR Academy / Piano Nazionale di Formazione per la professionalizzazione del RUP è realizzato da MIT-IFEL-SNA in collaborazione con ANAC- CONSHIP

13.8 Monitoraggio e valutazione

Sottosezione 3.3.1

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026-2028

1. ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1.1 PREMessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- il documento organizzativo principale in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni delle varie unità operative alle unità organizzative primarie (*servizi*);
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

Vincoli generali in materia di programmazione del fabbisogno di personale

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale non può quindi prescindere da un'analisi dei diversi vincoli di finanza pubblica posti dal legislatore, che vengono pertanto sommariamente descritti nei paragrafi seguenti.

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti tipologie di vincoli:

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello puntuale sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.

<p>Si evidenzia che il Decreto legge 07/08/2026, n. 144 "Disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione e degli enti territoriali, nonché in materia di protezione civile" pubblicato nella Gazz. Uff. 7 agosto 2026, n. 182 in vigore dal 8 agosto 2026 e in corso di conversione in legge, all'art. 2 comma 1 stabilisce che: "1. Alle amministrazioni soggette ai vincoli di cui all' articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, non si applicano i commi 557, 557- quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296".</p> <p>Il Comune di Pignataro Interamna è soggetto ai vincoli di cui all' articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (decreto Dadone), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e pertanto a partire dalla presente programmazione non applica il vincolo di spesa di cui al citato comma 557.</p>

Si riepilogano inoltre, nella seguente tabella, le casistiche in cui, ai sensi delle normative a fianco riportate, scatta la sanzione del divieto di assunzione di personale dipendente:

Casistica	Riferimento normativo	Note
Mancata adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	art. 6 c. 6, D.Lgs. n.165/2001	qualunque tipologia di contratto
Mancata ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001	qualunque tipologia di contratto
mancata trasmissione del piano triennale dei fabbisogni del personale entro 30 giorni dall'adozione al portale SICO della R.G.S.	articolo 6-ter, comma 5, del Dlgs 165/2001	
Mancato conseguimento dell'equilibrio di bilancio come da prospetti del D.Lgs. 118/2011	da art. 1 commi 819 e seguenti della legge n. 145/2018	normativa sostitutiva di quella relativa al saldo di finanza pubblica di cui alla Legge n. 243/2012

Mancata Adozione del piano triennale delle azioni positive e delle pari opportunità	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006	Divieto per nuovo personale compreso quello delle categorie protette
Mancata adozione del Piano delle Performance	art. 10, D.Lgs. n. 150/2009	
Mancato contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 *	art. 1, c. 557 e ss. e c. 562, legge n. 296/2006 Art. 1, comma 762, L. 208/2015	* Per i comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno e le Unioni di comuni, il riferimento è al tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008
Dall'08 agosto 2026 tale vincolo di spesa non è più applicabile	Art. 2 comma 1 D.L. n. 144/2026	
Mancato rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 conv. in legge n. 2 del 28.01.2009	Il divieto permane fino all'adempimento (il divieto vale anche per i comandi)
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008	Il divieto permane fino all'adempimento
Presenza di stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Art. 243, comma 1 e 7, D.Lgs. 267/2000.	le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno
Mancata adozione del P.I.A.O.	Art. 6 comma 7 D.L. n. 80/2021 conv. in legge n. 113/2021 - Art. 10, c.5, D.lgs. n. 150/2009)	Divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati

Assunzioni a tempo determinato (flessibile).

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo: la durata massima di tali contratti non può eccedere, complessivamente, 36 mesi.

L'art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010 conv. in legge n. 122/2010, rappresenta sicuramente la norma di carattere finanziario principale con riferimento alle limitazioni dei contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, che possono essere stipulati nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Dal punto di vista numerico, l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente"

Sono esclusi dai predetti limiti le seguenti assunzioni:

- assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. e dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016 che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali (art. 22 D.L. n. 50/2017);
- assunzioni di assistenti sociali a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3 del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale (fondo povertà) (art. 1 c. 200 della Legge 205/2017).

[L'art. 35 ter del d.lgs. n. 165/2001] in vigore dal 22 aprile 2023 prevede che l'assunzione a tempo determinato e indeterminato nelle amministrazioni pubbliche centrali di cui all'articolo 1, comma 2, e nelle autorità amministrative indipendenti avviene mediante concorsi pubblici orientati alla massima partecipazione ai quali si accede mediante registrazione nel Portale unico del reclutamento, di cui all'articolo 3, comma 7, della legge 19 giugno 2019, n. 56, di seguito denominato "Portale", disponibile all'indirizzo www.lnPA.gov.it, sviluppato dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che ne cura la gestione. A decorrere dall'anno 2023 la pubblicazione delle procedure di reclutamento nei siti istituzionali e

sul Portale unico del reclutamento esonera le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, dall'obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale. L'utilizzo del Portale è esteso a Regioni ed enti locali per le rispettive selezioni di personale.

La normativa introdotta dal DL 80/2021, cosiddetto "Decreto reclutamento PA", all'art. 1 prevede che le amministrazioni titolari di interventi previsti nel piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) possono porre a carico delle risorse destinate alla realizzazione di tali obiettivi esclusivamente le spese per il reclutamento di personale, esclusivamente a tempo determinato, nonché le spese relative ai servizi di supporto e consulenza esterni, specificamente destinati a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto; tale reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa per il lavoro flessibile previsti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 ed alla dotazione organica; per rafforzare le competenze acquisite le stesse amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR, nei bandi di concorso per assunzioni a tempo indeterminato, riservano una quota di posti non superiore al 40% a favore di chi abbia svolto servizio a tempo determinato per almeno 36 mesi per le finalità legate al raggiungimento degli obiettivi del PNRR. In attuazione dell'art. 9, comma 18-bis, D.L. n. 152/2021 conv. in legge n. 133/2021, con la circolare n. 4/2022, del Ministero dell'economia e delle finanze sono state stabilite le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali imputare nel relativo quadro economico i costi di personale da rendicontare a carico del PNRR, rimanendo soggette ad apposita autorizzazione da parte dell'Amministrazione centrale titolare dell'intervento solo le ulteriori spese di personale eccedenti rispetto a quelle inserite nei quadri economici finanziati dal PNRR.

In particolare non potranno essere rendicontati a valere sui fondi del PNRR le attività di preparazione, monitoraggio, controllo, audit e valutazione, né i costi del personale, anche se assunto a tempo determinato, per lo svolgimento di attività ordinarie, o per il rafforzamento delle strutture amministrative, anche se connesse con progettualità finanziate dal PNRR (es. per attività di monitoraggio, rendicontazione e controllo tipiche delle strutture di governante politico-amministrativa).

L'art. 31 e 31 bis del citato D.L. 152/2021 consentono agli enti di assumere per la realizzazione di interventi relativi al PNRR, finanziandolo con risorse proprie, personale a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, in deroga a tutti limiti assunzionali (art. 33 DL 34/2019; art. 1 commi 557/562 L. 296/2006; art. 9, comma 28 DL 78/2010; art. 259, comma 6 TUEL) per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026: l'assunzione può essere realizzata nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al citato decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. E' previsto un apposito fondo statale per il finanziamento di dette assunzioni a favore dei comuni, titolari di interventi PNRR, con popolazione inferiore a cinquemila abitanti.

Regole particolari sono inoltre previste per i comuni con popolazione superiore a 250.000 abitanti, nell'ambito degli uffici di staff (art. 90 TUEL), ed anche se in situazione di riequilibrio finanziario pluriennale.

In materia di assunzioni di personale, gli enti locali in ritardo con l'approvazione dei bilanci o con l'invio dei dati alla BDAP possono procedere comunque alle assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Pnrr, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di

polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi e del settore sociale, ovviamente nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia (articolo 3-ter del DL 80/2021 conv. in legge n. 113/2021).

Coordinamento tra piano dei fabbisogni di personale e piano integrato di attività e organizzazione

L'art. 6 del DL 80/2021 (decreto Reclutamento) ha introdotto l'obbligo di riunificare numerosi strumenti programmatori nel nuovo "Piano integrato di attività e organizzazione", che riunificherà documenti quali piano del fabbisogno di personale, della performance, del lavoro agile, della parità di genere, della prevenzione della corruzione e della trasparenza, della programmazione dei fabbisogni formativi: resteranno esclusi dall'unificazione soltanto i documenti di carattere finanziario.

Si evidenzia che ai sensi dell'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 n. 81 sono assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:

- a) *articolo 6*, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, e *articoli 60-bis* (Piano delle azioni concrete) e *60-ter*, *del decreto legislativo 30 marzo 2001*, n. 165;
 - b) *articolo 2*, *comma 594*, *lettera a)*, *della legge 24 dicembre 2007*, n. 244 (Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio);
 - c) *articolo 10*, *commi 1*, *lettera a)*, e *1-ter*, *del decreto legislativo 27 ottobre 2009*, n. 150 (Piano della performance);
 - d) *articolo 1*, *commi 5*, *lettera a)* e 60, *lettera a)*, *della legge 6 novembre 2012*, n. 190 (Piano di prevenzione della corruzione);
 - e) *articolo 14*, *comma 1*, *della legge 7 agosto 2015*, n. 124 (Piano organizzativo del lavoro agile);
 - f) *articolo 48*, *comma 1*, *del decreto legislativo 11 aprile 2006*, n. 198 (Piani di azioni positive).
- Pertanto ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 comma 6 del D.L. n. 80 del 09.06.2021 convertito in legge n. 113 del 06.08.2021, dell'art. 1 del D.P.R. 24.06.2022 n. 81 e dell'art. 4 comma 1 lett. c) e dell'art. 6 comma 3 del D.M. 30.06.2022 n. 132 il presente piano delle assunzioni costituisce la sez. 3.2.1. del piano integrato di azione e organizzazione (P.I.A.O.)

Il Piano integrato attività e organizzazione ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo,

oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e re ingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

La scadenza fissata per l'approvazione del PIAO 2026-2028 è trenta giorni dopo il termine ultimo di approvazione del bilancio preventivo, che nel caso di specie è il 30.03.2026 dal momento che il decreto del Ministro dell'Interno 24 dicembre 2025 (G.U. n. 302 del 31/12/2025), ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL., ha disposto il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione riferito al triennio 2026/2028 da parte degli enti locali al 28 febbraio 2026.

In caso di mancata adozione del PIAO è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, oltre che divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati; è prevista inoltre la sanzione di cui all'art. 19, comma 5, lett. b), del D.L. n. 90/2014 (sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a euro 1.000 e non superiore nel massimo a euro 10.000).

I contenuti della programmazione 2026-2028 sono pertanto rivisti e riproposti nel nuovo documento, formulato sulla base degli elementi ricavabili dalla normativa in vigore.

Il quadro generale, sommariamente descritto sopra, impone dunque all'Amministrazione Comunale da un lato la definizione di un ruolo che la metta nelle condizioni di sostenere e perseguire i propri obiettivi strategici e, dall'altro, necessariamente, una progettazione organizzativa coerente con la propria strategia e che possa far leva sulla valorizzazione delle proprie risorse umane e sulla motivazione e sull'aggiornamento continuo delle competenze rispetto alle nuove esigenze e richieste del contesto.

Alla luce di tali interventi normativi in materia di personale, le scelte in merito alle politiche relative al personale sono contenute nella programmazione del fabbisogno di personale, che confluirà nel PIAO.

La competenza ad adottare il PIAO è, per espressa previsione di legge, della Giunta Comunale; pertanto se ne riporta nel presente DUP l'intero contenuto, pur mantenendo in capo alla Giunta la competenza a deliberare in materia.

Con D.M. 30.10.2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state approvate le linee guida ministeriali sul Piano integrato di attività e organizzazione e sul report del PIAO.

Il PIAO va strutturato in Sezioni e Sottosezioni, secondo lo schema di piano tipo allegato al D.M. n. 32/2022, nel quale viene indicata una descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione, con l'indicazione della relativa assoggettabilità o meno per i Comuni con meno di 50 dipendenti, tenuti alla redazione del Piao semplificato (art. 6, D.M. 132/2022).

Con particolare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, i Comuni con meno di 50 dipendenti sono tenuti allo sviluppo nel PIAO di tale sezione, limitatamente alla programmazione delle cessazioni dal servizio e alla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 3, D.M. n. 132/2022; art. 4, comma 1, lett. c, punto 2).

Per quanto riguarda le Città Metropolitane ed i Comuni, i manuali operativi che corredano le menzionate linee guida approvate con D.M. 30.10.2025 propongono due soluzioni differenziate (Base e Avanzata) di predisposizione delle singole Sottosezioni, con semplificazioni crescenti, a seconda della diversa fascia dimensionale:

fascia grande (Città Metropolitane e Comuni da 50.000 abitanti): dimensione avanzata;

fascia media (da 15.000 a 49.999 abitanti) e fascia piccola (fino a 14.999): dimensione base.

Nelle tabelle riepilogative di ciascuna Sottosezione, le dimensioni sono riportate nelle ultime due colonne a destra: B (base), A (avanzata); per gli enti di dimensione B (base) è indicato "NO" in corrispondenza dei contenuti che non sono tenuti a sviluppare.

In ogni caso i Comuni sotto i 50 dipendenti possono scegliere di adottare la soluzione base invece di quella semplificata prevista dal D.M. 132/2022 (questo, per tutte le sezioni del Piao).

Il Comune di Pignataro Interamna nella redazione del presente sezione 3 del PIAO conferma l'impostazione semplificata prevista dal DM 132/2022 e già eseguita seguita nella versione 2025-2027.

Tale programmazione risulta conforme alle linee di indirizzo contenute nel decreto pubblicato in G.U. del 14 settembre 2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica relativo alle Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche.

E' necessario evidenziare in questa sezione che ai fini della verifica dei vincoli contabili in materia di spesa sono stati presi in considerazione i dati del triennio 2023-2024-2025. L'ultimo rendiconto approvato è riferito all'e.f. 2025 , giusta d.c.c. n. 13 del 09.06.2026.

1.2 CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 possono essere così riassunti:

- a) revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) rilevazione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della consistenza della dotazione organica intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- d) rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- f) evidenza del rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica, come imposti dalla normativa vigente.

1.3 DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il **periodo 2026-2028**. Si ribadisce che il piano delle assunzioni deve essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. e che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

2. RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere. Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2026/2028, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Servizi.

Considerato il personale attualmente in servizio, *come da seguente prospetto*, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza,

economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **non** si rilevano situazioni di personale in esubero.

3. CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

A titolo di mera informazione si ricorda che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2026-2028, è pari a Euro ad € 756.920,00 (media triennio 2011-2013) attestato nella D.G.C. n. 40 del 23.06.2022 e nella decisione n. 272 – prot. n. 1580 del 16.01.2023 della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

4. RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 30 GIUGNO 2026

PERSONALE AL 30.06.2026

Categoria/Area e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria/Area e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
area degli operatori (ex A.1)	0	0	area degli istruttori (ex C.1)	0	0
(ex A.2)	0	0	(ex C.2)	0	0
(ex A.3)	0	0	(ex C.3)	0	0
(ex A.4)	1	1	(ex C.4)	1	1
(ex A.5)	0	0	(ex C.5)	0	0
			(ex C.6)	4	2
area degli operatori esperti (ex B.1)	1	1	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D.1)	0	0
(ex B.2)	0	0	(ex D.2)	0	0
(ex B.3)	0	0	(ex D.3)	0	0
(ex B.4)	0	0	(ex D.4)	0	0
(ex B.5)	0	0	(ex D.5)	1	1
(ex B.6)	0	0	(ex D.6)	0	0
(ex B.7)	0	0	Dirigente	0	0
TOTALE	2	2	TOTALE	8	6

Totale personale al 30-06-2026:

in dotazione organica	8
di ruolo n.	6
fuori ruolo n.	0

Distribuzione personale per aree al 30.06.2026:

AREA TECNICA				AREA ECONOMICO - FINANZIARIA		
Categoria/Area	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio		Categoria/Area	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
area degli operatori A	1	1		area degli operatori A	0	0
area degli operatori esperti B	1	1		area degli operatori esperti B	0	0
area degli istruttori C	0	0		area degli istruttori C	0	0
area dei funzionari e dell'elevata qualificazione D	0	0		area dei funzionari e dell'elevata qualificazione D	0	0
Dir	0	0		Dir	0	0
AREA DI VIGILANZA				AREA DEMOGRAFICA-STATISTICA		
Categoria/Area	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio		Categoria/Area	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
area degli operatori A	0	0		area degli operatori A	0	0
area degli operatori esperti B	0	0		area degli operatori esperti B	0	0
area degli istruttori C	1	1		area degli istruttori C	1	1
area dei funzionari e dell'elevata qualificazione D	0	0		area dei funzionari e dell'elevata qualificazione D	0	0
Dir	0	0		Dir	0	0
ALTRE AREE				TOTALE		
Categoria/Area	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio		Categoria/Area	Previsti in dotazione organica	N [^] . in servizio
area degli operatori	0	0		A	1	1

A					
area degli operatori esperti B	0	0	area degli operatori esperti B	1	1
area degli istruttori C	4	2	area degli istruttori C	5	3
area dei funzionari e dell'elevata qualificazione D	1	1	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione D	1	1
Dir	0	0	Dir	0	0
TOTALE			8		
			6		

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio e comprensiva dei costi previsti nel presente piano 2026-2028, è pari a:

	2026	2027	2028
	€ 543.740,00	€ 519.540,00	€ 519.540,00

che comunque è inferiore alla dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2026-2028, che è pari a Euro ad € 756.920,00 (media triennio 2011-2013) attestato nella D.G.C. n. 40 del 23.06.2022 e nella decisione n. 272 – prot. n. 1580 del 16.01.2023 della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali sebbene tale riferimento non sia più in vigore dall'08 agosto 2026.

Si evidenzia che nell'anno 2025 sono andate in pensione due dipendenti entrambe ex cat. C6 attuale area degli istruttori. Per il triennio 2026-2028 non sono previste cessazioni di lavoro, fermo restando che laddove fosse necessario si dovrà adeguare coerentemente il piano dei fabbisogni del personale. Si ricorda inoltre che nel costo del personale è prevista la spesa del segretario comunale, titolare della sede convenzionata con i Comuni di Sant'Apollinare (con assegnazione dei 16/36 della spesa), Sant'Ambrogio sul Garigliano (con assegnazione dei 7/36 della spesa), Vallemaiorino (con assegnazione dei 7/36 della spesa), talché la spesa in capo al Comune capoconvenzione è pari a 7/36 del costo totale.

5. PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

5.1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Responsabili, viene definita la programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

5.2 VERIFICA RISPETTO DEI VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2026-2028 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001) ed invio tramite SICO;
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) vigente fino al 06.08.2026;
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 conv. in legge n. 2/2009); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;
- h. aver approvato il PIAO

Per quanto riguarda i suddetti vincoli si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2026-2028 è stato approvato con d.g.c. n. 59 del 06.10.2026;
- il Piano delle Performance 2026-2028 è stato adottato con d.g.c. n. 58 del 24.09.2026;
- allo stato attuale non si registrano richieste inavase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) sebbene non sia più vigente;
- **aver finora rispettato, per quanto concerne il bilancio preventivo e il rendiconto di gestione, la scadenza dei trenta giorni dal termine di legge** dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

Si evidenzia che con d.c.c. n. 13 del 09.06.2026, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato lo schema di rendiconto di gestione e.f. 2025 da cui si conferma che l'ente non è strutturalmente deficitario. Il D.U.P. 2026-2028 è stato approvato con d.c.c. n. 07 del 09.03.2026 e il Bilancio preventivo 2026-2028 è stato approvato con d.c.c. n. 08 del 09.03.2026, dichiarata immediatamente eseguibile.

5.3 FACOLTA' ASSUNZIONALI

A Ricognizione della normativa vigente

Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è, pertanto, considerata nuova assunzione; diverso è il caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario; la Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 51/2012 ha riassunto così la questione: - "l'aumento delle ore lavorative del personale in servizio è sicuramente assimilabile ad una nuova assunzione nel caso in cui il dipendente era stato assunto a tempo parziale ..."; - "Al contrario, si dovrebbe pervenire alla conclusione che la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, nel caso in cui i dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente avuto una riduzione dell'orario di lavoro..."

A fronte del quadro normativo e giurisprudenziale sopra delineato occorre tenere presente quanto stabilito dall'art. 33 comma 2 del d.legge n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. che si riporta testualmente: "*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti*

approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

Il suddetto decreto attuativo del Ministero della P.A. è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 108 del 27.04.2020 ed è entrato in vigore il 20.04.2020 e conferma che le facoltà assunzionali saranno legate all'indice di virtuosità dei Comuni dato dal rapporto fra spesa del personale (al lordo degli oneri riflessi, ma al netto dell'Irap) con la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata).

Più specificatamente, la procedura ormai entrata a regime prevede l'utilizzo dei dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi: ogni anno, quindi, ci sarà la possibilità di ottenere un risultato differente di tale percentuale che aiuterà a comprendere quale margine assunzionale utilizzare, ma solo per quell'anno; con l'esercizio successivo, poi, riparte un nuovo calcolo.

Le scelte che si opereranno in materia di personale e di entrate in un anno, pertanto, avranno ripercussione nei due anni successivi.

Inoltre nella Gazzetta Ufficiale Della Repubblica Italiana Serie generale - n. 226 11.09.2020 è stata pubblicata la **circolare 13.05.2020 sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione**, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

Occorre evidenziare che l'art. 3, comma 2, del D.M. 21/10/2020 avente ad oggetto: **"Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale"** ha stabilito che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del Segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.

Nella proiezione dei costi per gli esercizi 2026-2027-2028 al pari di quanto già effettuato per il triennio precedente si applica quanto prescrive il suddetto decreto.

B Rapporti tra disciplina vigente e quella pregressa

Il D.L. 7 agosto 2026, n. 144 all'art. 2, comma 1, stabilisce che alle amministrazioni soggette ai vincoli dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 non si applicano i commi 557, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006. La norma citata non elimina formalmente le tre disposizioni: ne esclude l'applicazione nei confronti delle amministrazioni già inserite nel sistema dell'art. 33. Non nasce quindi una nuova deroga a un limite che continua ordinariamente a operare sullo stesso ente; viene eliminata, per quel perimetro soggettivo, la sovrapposizione tra due modelli regolatori che la giurisprudenza della corte dei conti aveva da tempo individuato come difficilmente coordinabili. La novità di maggior rilievo è che la spesa per il personale non deve essere considerata legittima perché inferiore a quella sostenuta nel 2011-2013, ma perché compatibile con le entrate strutturali,

con gli equilibri di bilancio e con la capacità finanziaria prospettica dell'amministrazione.

Si ricorda che già con la delibera n. 164 del 9 dicembre 2020 la Corte dei Conti per la Lombardia chiariva che la nuova disciplina (introdotta dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019) e quella pregressa (di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 296/2006) operavano su due ambiti di applicazione differenti. Le norme introdotte dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, infatti, individuavano i criteri per stabilire quando ed in che misura i comuni potessero procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato, mentre le norme dettate dai commi 557 quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 stabilivano i limiti alla spesa complessiva del personale in un'ottica di contenimento della stessa. In tale ottica ad esempio il tetto di spesa desunto dalla legge 296/2006 comma 557 e ss. rappresentavano un limite complessivo annuo per tutta la spesa del personale compreso i rapporti di lavoro a tempo determinato, le spese di personale dipendente da altri enti in convenzione intra orario o extra orario (sebbene questi ultimi non costituiscono nuove assunzioni).

E' opportuno ricordare che con deliberazione n. 180/2025/PAR la Corte dei Conti sez. reg.le di controllo per il Veneto nell'adunanza del 23.09.2025 stabiliva che :

“Per quel che riguarda il rapporto tra la disciplina assunzionale appena ricostruita e il regime vincolistico stabilito dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge n. 296/2006, viene in rilievo l'art. 7, co. 1, dm 17 marzo 2020, che prevede che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa...” sopra menzionato (cfr. art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 296/2006).

L'eccezione espressa prevista dal decreto attuativo, che consente di neutralizzare tale voce di spesa, evidentemente, si giustifica per l'esigenza di preservare l'effettiva assunzione di personale a tempo indeterminato, in un contesto di “sostenibilità finanziaria” che mira a favorire “l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145” (così l'art. 33, primo comma, del d.l. n. 34/2019).”
“Conclusivamente, deve ritenersi che il d.m. 17 marzo 2020 sia pienamente vigente, atteso che a decorrere dal 1° gennaio 2025 è venuta meno solo l'efficacia dell'art. 5 e della relativa Tabella 2, sicché la maggior spesa effettivamente sostenuta per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, secondo il dettato degli artt. 4 e 7 del citato decreto, non rileva ai fini del calcolo per la verifica del rispetto dei vincoli assunzionali di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge n. 296/2006, nei limiti in cui la spesa complessiva di personale, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, non risulti superiore al valore soglia di incidenza stabilito per fascia demografica dalla Tabella 1 dell'art. 4, ferma restando la coerenza delle nuove assunzioni con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.”

Si evidenzia infine che la novità introdotta dall'art. 2 del D.L. n. 144/20267 non implica però che la spesa per il personale diventi libera perché comunque vige il sistema dell'art. 33 e con esso i valori soglia, la programmazione dei fabbisogni, la verifica delle entrate, la sostenibilità pluriennale e il rispetto degli equilibri di bilancio, nonché tutti gli altri vincoli che il D.L. n. 144/2026 non ha espressamente eliminato, tra i quali, il limite alla spesa per lavoro flessibile dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e, soprattutto, il limite al trattamento accessorio dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, la Corte dei conti Piemonte, con parere 23.12.2020, n. 169, ricorda alle province, ma lo stesso vale per le città metropolitane, che la mobilità dei dipendenti provenienti dai comuni (ma anche dalle regioni) non è più neutra sul piano finanziario e, di conseguenza, riduce, se effettuata, le capacità finanziarie destinate alle assunzioni. Il suddetto parere evidenzia che in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019, da parte del dm 17.3.2020, i comuni non sono più enti da considerare assoggettati a limiti assunzionali ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 311/2004 (lo stesso vale per le regioni). Secondo la Corte Conti Piemonte è orientata in tal senso la circolare 13 maggio 2020 della Funzione Pubblica, (esplicativa del suddetto d.m. 17.03.2020) che al punto 2 evidenzia gli effetti dell'ancoraggio delle facoltà assunzionali dei comuni alla sostenibilità finanziaria

L'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012 conv. in legge n. 135/2012 modificato dall'art. 1, comma 126, lett. a) e b), L. 30 dicembre 2024, n. 207, a decorrere dal 1° gennaio 2025 prevede testualmente: *“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*

Alla luce della ricostruzione della normativa vigente si evince il venir meno della neutralità della mobilità che potrà essere effettuata a valere sulle proprie facoltà assunzionali.

D Rapporti tra nuova disciplina e assunzioni a tempo determinato

Le assunzioni a tempo determinato e comunque flessibili non sono finanziate dalle facoltà di spesa previste dal dm 17 marzo 2020 tanto è vero che l'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, sul punto è molto chiaro: «a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (dm 17/3/2020) i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale».

Ciò vuol dire che le assunzioni a tempo determinato continuano ad incontrare gli stessi vincoli previsti da sempre e, cioè, dall'articolo 9, comma 28, del dl 78/2010: il tetto, ormai obsoleto, del 50% della spesa del 2009, che va al 100% per gli enti pienamente rispettosi dei vincoli di finanza pubblica. Tetto che viene derogato per assunzioni ai sensi dell'art. 110 del T.U.E.L.

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle p.a. adottate dalla Funzione pubblica con **D.M. 8 maggio 2018** e fatte salve per i paragrafi 2, 3 e 4 dalle linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle pp.aa. pubblicate in G.U. del 14.09.2022 che **aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6)**, prevedono che il suddetto piano «deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del dlgs 165/2001, nonché delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del dl 78/2010 e dall'art. 14 del dl 66/2014 e rimarcando sempre la necessità di rispettare i vincoli di finanza pubblica previsti».

Pertanto sebbene le assunzioni a termine non incidano sulle facoltà assunzionali di cui tratta l'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, esse debbono comunque essere inserite nel piano delle assunzioni perché anche indirettamente possono incidere sulle assunzioni a tempo indeterminato in quanto un aumento qualsiasi della spesa di personale, comprese quindi le assunzioni a termine, può peggiorare il rapporto con le entrate e diminuire il potenziale di spesa ammissibile per assunzioni a tempo indeterminato.

E Assunzioni a tempo determinato (flessibile).

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo: la durata massima di tali contratti non può eccedere, complessivamente, 36 mesi.

L'art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010, rappresenta sicuramente la norma di carattere finanziario principale con riferimento alle limitazioni dei contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, che possono essere stipulati nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Dal punto di vista numerico, l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: "salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente"

Sono esclusi dai predetti limiti le seguenti assunzioni:

- assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. (art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016 che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali (art. 22 D.L. n. 50/2017);
- assunzioni di assistenti sociali a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3 del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale (fondo povertà) (art. 1 c. 200 della Legge 205/2017).

Con la deliberazione 1/2017, pubblicata sul sito il 14 gennaio, i magistrati contabili della sezione delle Autonomie, hanno chiarito che nell'ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa nell'anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, ai fini della determinazione del limite di spesa per i contratti del personale temporaneo o con rapporto di lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, l'ente locale può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente.

Nel piano fabbisogno del personale 2025-2027 si programmò - senza realizzarla- un'assunzione extra orario di ufficio a tempo determinato con un dipendente pubblico per sostituire fino ad aprile 2026 l'unico agente di polizia municipale in servizio. La spesa complessiva prevista su base annua (12 ore settimanali per tre mesi nel 2026 e per un mese nel 2025) era pari a lordi **€ 3383,75 di cui € 676,85 relativi al 2025 ed € 2707,00 relativi a quattro mesi del 2026** e pertanto la suddetta somma di **€ 2707,00** costituisce il parametro di riferimento per la spesa annua prevista per gli incarichi extra orario di ufficio.

Vale infine la pena ricordare l'art. 51 commi 3 e 4 del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2022-2024 che prevede testualmente:

“3. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

4. Le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;*
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;*
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione”.*

Con DGC n. 37 del 26.05.2026 si è preso atto dell'avvenuta autorizzazione dell'attività extra orario di ufficio da espletare da parte di una dipendente con la qualifica di operatrice esperta amministrativa ex cat. “B”, in servizio presso il Comune di San Giorgio a Liri (Fr) per evadere le numerose pratiche di richieste di cittadinanza in giacenza e già oggetto di diversi solleciti. In particolare con la suddetta deliberazione si è stabilito che:

- l'incarico è stato autorizzato per il periodo 18.05-2026-14.06.2026;
- le mansioni da svolgere erano quelle riconducibili all'evasione delle numerose pratiche di richieste di cittadinanza in giacenza e già oggetto di diversi solleciti;
- l'attività lavorativa era fissata in dodici ore settimanali con tre accessi fuori dall'orario di lavoro della dipendente autorizzata;

- l'attività in esame ha comportato la corrispondenza di un compenso orario equivalente a quello in godimento presso l'Ente di provenienza in relazione alle ore autorizzate e corrispondente alla cifra massima lorda di € 797,88 liquidati in corrispondenza alle ore effettivamente espletate. Si dà atto che tale somma rientra ampiamente nel vincolo di spesa sopra indicato di € 2707,00.

F Applicazione del decreto Dadone (decreto Ministero per la P.A. del 17.03.2020).

Le facoltà assunzionali 2026/2028, applicando l'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e il relativo decreto Ministero per la P.A. del 17.03.2020 e tenendo conto che l'ultimo rendiconto approvato con d.c.c. n. 07 del 04.06.2026 è riferito all' e. f. 2025 che pertanto viene preso come base di riferimento per il calcolo che segue, devono mantenere il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro certi valori soglia che nel caso di specie di cui alla seguente tabella.

Con riferimento ai rinnovi contrattuali per il triennio 2022-2024, che riguardano sia il personale del comparto che dell'area Funzioni Locali, entrambi stipulati il 23.02.2026 occorre tenere presente che:

- ai sensi dell'art. 3, comma 4 ter, del D.L. n. 36/2022, *"A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corrispondenza degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58"*.

Pertanto:

- dalla spesa di personale anno 2025 (ultimo rendiconto approvato), da considerare al momento nel calcolo delle capacità assunzionali, vanno nettilizzati gli arretrati relativi al periodo 2019-2024 per i rinnovi contrattuali del CCNL del comparto e dell'area Funzioni Locali (dirigenti e Segretario); nella spesa di personale 2026, da prendere a riferimento per verificare il rispetto delle facoltà assunzionali, non vanno considerati gli arretrati relativi alle annualità 2024-2025;

- ai fini del rispetto del contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006, dalla spesa di personale vanno invece esclusi tutti gli adeguamenti contrattuali a prescindere dal periodo di competenza, ovvero sia gli arretrati che quelli a regime a partire dal 2026.

Ai fini dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (e dell'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006), nella spesa di personale va invece considerato l'incremento della parte stabile del fondo risorse decentrate ex art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 25/2025, eventualmente operato dall'anno 2025, il che nel caso del Comune di Pignataro Interamna non si è verificato.

Si premette che ai fini del calcolo di cui al menzionato decreto si valutano i dati del rendiconto 2023-2024-2025

Le facoltà assunzionali 2026/2028, applicando l'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e il relativo decreto Ministero per la P.A. del 17.03.2020 devono tener conto del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti entro certi valori soglia, di cui alla seguente tabella:

		Rendiconto 2023	Rendiconto 2024	Rendiconto 2025	Media 2023/2025 (solo x entrate correnti)
A	Entrate correnti intese come accertamenti di competenza riferite alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati A	€ 2.906.041,34	€ 2.969.254,26	€ 2.710.352,42	€ 2.861.882,67
B	Fode anno di competenza ultima annualità considerata				€ 150.000,00
C	Media accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata	-	-		€ 2.711.882,67
D	Spese di personale – impegni di competenza al lordo oneri riflessi e al netto IRAP come da ultimo rendiconto approvato				€ 449.363,58
E	Arretrati CCNL 2019-2020-2021-2022 (art 3 comma 4 ter DL 30.04.2022 n. 36)				€ 7.572,64
F	D – E (art 3 comma 4 ter DL 30.04.2022 n. 36 conv. in legge 29 giugno 2022, n. 79)				€ 441.790,94
	Rapporto spese di personale (F)/media entrate correnti al netto FCDE (C)				16,29%

Se il suddetto rapporto per i Comuni da 2000 a 2999 abitanti è inferiore al valore soglia del **27,6%** (art. 4 del DMPA 17.03.2020) è possibile incrementare a certe condizioni la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Se il rapporto - per i Comuni da 2000 a 2999 abitanti - è superiore al valore soglia del **31,6%** (art. 6 del DMPA 17.03.2020) occorre adottare un graduale percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.

Se il rapporto si situa **tra i due valori soglia sopra citati 27,6% - 31,6%** il Comune non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (art. 6 comma 3 del DMPA 17.03.2020).

Alla luce di quanto riportato nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, sulla base del citato articolo 33 comma 2 del DL 34/2019 convertito

in legge n. 58/2019, gli enti virtuosi possono estendere le proprie capacità assunzionali fino a una percentuale di incremento degli oneri complessivamente sostenuti per i propri dipendenti. Di conseguenza, in queste amministrazioni la mobilità volontaria tra enti che hanno vincoli alle assunzioni sbiadisce sostanzialmente il carattere di neutralità. Infatti, entro le soglie previste dal decreto attuativo, le mobilità in uscita determineranno una contrazione della spesa del personale e quindi libereranno risorse aggiuntive per le assunzioni anche tramite concorsi o scorrimento di graduatorie. **Mentre, quelle in entrata aumenteranno la spesa del personale e quindi ridurranno gli spazi assunzionali ulteriori che il provvedimento mette a disposizione di queste amministrazioni.**

G Verifica del rapporto tra personale dipendente e popolazione residente al 31.12.2025 - decreto ministero interni 18.11.2020

Si premette che il Comune di Pignataro Interamna:

- con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del consiglio comunale n. 02 dell'08.03.2018 dichiarò il dissesto finanziario;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 05 del 09.06.2019 adottò la nuova ipotesi di bilancio riequilibrato, ai sensi dell'art. 259 del d.lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 22.11.2019 approvò la nuova ipotesi di bilancio riequilibrato, ai sensi dell'art. 259 del d.lgs. n. 267/2000.

Alla data odierna ancora non si è chiusa la gestione da parte dell'organo straordinario di liquidazione.

Le amministrazioni locali che hanno dichiarato il dissesto, quelle che sono strutturalmente deficitarie e quelle che hanno avviato le procedure per il cd predissesto devono applicare regole specifiche per le assunzioni di personale, sia a tempo indeterminato che determinato, regole che sono più restrittive rispetto a quelle di carattere generale. Tra i vincoli ulteriori da rispettare ai fini delle assunzioni da parte dei suddetti enti in difficoltà economica si registra quello relativo alla verifica della consistenza della propria dotazione organica per adeguarla ai parametri massimi fissati dallo specifico Decreto che il Ministero dell'Interno deve adottare con cadenza triennale: attualmente si deve fare riferimento a quello del 18 novembre 2020, che era stato dettato per il triennio 2020/2022. Questo Decreto fissa il tetto massimo del personale di ogni ente locale che si trova in condizione di dissesto, predissesto o strutturalmente deficitario, sia per la consistenza della dotazione organica, sia per i dipendenti in servizio. Occorre inoltre aggiungere che, a tali fini, le amministrazioni devono dare applicazione ai vincoli che si sono autonomamente dettati, con particolare riferimento ai piani per la fuoriuscita dal cd predissesto.

Il tetto massimo è distinto sulla base della popolazione residente al 31 dicembre del penultimo anno precedente che nel caso di specie è il 2024.

Al 31.12.2024 la popolazione residente del Comune di Pignataro Interamna era pari a **2431** abitanti talchè il parametro da rispettare è pari a 1/151 (fascia abitanti da 2000 a 2999 abitanti), ammontante a **16,09** dipendenti.

Al 31.12.2025 la popolazione residente del Comune di Pignataro Interamna era pari a **2415** abitanti.

Da quanto esposto si evince che la dotazione del personale in carico all'ente è ampiamente al di sotto del suddetto parametro.

Andamento della spesa di personale dal 2023

Anno di riferimento	Dipendenti a tempo pieno indetermin.	Spesa di personale in €	Spesa corrente	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
2025	8	497.352,96	2.214.287,48	22,46 %
2024	8	403.470,10	2.192.331,50	19 %
2023	11	491.797,24	2.374.181,43	21 %

Spesa del personale pro-capite:

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
<u>Spesa personale*</u> Abitanti	202,72	165,97	205,94

Rapporto abitanti dipendenti:

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
<u>Abitanti/</u> Dipendenti	220,55	303,88	301,87
H Analisi della fattispecie concreta del Comune di Pignataro Interamna			

Tutto ciò premesso, la fattispecie in esame presenta la seguente situazione.

Alla luce delle risultanze dei calcoli prodotti in applicazione del suddetto art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii.

e del relativo decreto Ministero per la P.A. del 17.03.2020, di cui al box sopra riportato si evince che il Comune di Pignataro Interamna registra per l'anno 2025 una percentuale di incidenza di spesa del personale ed entrate correnti pari al 16,29 % e pertanto con percentuale che si situa sotto il valore soglia del 27,6% (art. 4 del DMPA 17.03.2020) il che genera la possibilità (teorica) di aumento di spesa per assunzione di personale rispetto al 2025 per € 306.688,68 dato dalla differenza di € 748.479,62 (spesa massima teorica del personale rispetto alla fascia dell'ente data ottenuto da 27,60% (valore soglia) moltiplicato per la media delle entrate correnti 2025 al netto del FCDE iniziale pari ad € 2.711.882,67) ed € 441.790,94 (spesa del personale del Comune di Pignataro Interamna a rendiconto 2025 nettizzato degli arretrati contrattuali 2019-2021-2022-2024) .

In coerenza con le esigenze dell'ente, meglio esplicitato di seguito, e nei limiti di quanto espresso la dotazione organica possibile per il Comune di Pignataro Interamna è la seguente:

Categoria/Area e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero	Categoria/Area e posizione economica	Previsti in dotazione organica	In servizio numero
area degli operatori (ex A.1)	0	0	area degli istruttori (ex C.1)	1	1
(ex A.2)	0	0	(ex C.2)	0	0
(ex A.3)	0	0	(ex C.3)	0	0
(ex A.4)	0	0	(ex C.4)	0	0
(ex A.5)	0	0	(ex C.5)	0	0
			(ex C.6)	0	0
area degli operatori esperti (ex B.1)	2	1	area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex D.1)	3	3
(ex B.2)	0	0	(ex D.2)	0	0
(ex B.3)	0	0	(ex D.3)	0	0
(ex B.4)	0	0	(ex D.4)	0	0
(ex B.5)	0	0	(ex D.5)	1	1
(ex B.6)	0	0	(ex D.6)	0	0
(ex B.7)	0	0	Dirigente	0	0
TOTALE	2	1	TOTALE	7	6

6. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Pignataro Interamna (Fr) non presenta scoperture di quote d'obbligo avendo al 31.12.2024 n. 6 dipendenti a tempo indeterminato, come tale inferiore a 15 dipendenti e pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i.

7. GRADUATORIE VIGENTI

In Comune non sono vigenti graduatorie di concorsi

8. ASSUNZIONE STRAORDINARIA A TEMPO DETERMINATO PER L'ATTUAZIONE DEL PNRR art. 31 bis d.l. n. 152/2021 -art. 1 comma 828 della legge n. 197 del 29.12.2022

L'art. 31 bis del d.l. 06.11.2021 n. 152 convertito in legge 29.12.2021 n. 233 prevede al comma 1 che *"Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto"*. **Non si registrano assunzioni riconducibili a tale fattispecie.**

L'art. 1 comma 828 della legge n. 197 del 29.12.2022 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025" pubblicata nella Gazz. Uff. 29 dicembre 2022, n. 303, S.O. in vigore dal 1 gennaio 2023 recita:
"828. Per le medesime finalità di cui al comma 825 e, in particolare, per supportare i comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti, a decorrere dall'anno 2023 e per la durata del Piano nazionale di ripresa e resilienza, fino al 31 dicembre 2026, le risorse di cui all'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, possono essere destinate, con il decreto ivi previsto, anche a sostenere gli oneri relativi al trattamento economico degli incarichi conferiti ai segretari comunali ai sensi dell'articolo 97, comma 1, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per il finanziamento di iniziative di assistenza tecnica specialistica in favore dei piccoli comuni al fine di superare le attuali criticità nell'espletamento degli adempimenti necessari per garantire una efficace e tempestiva attuazione degli interventi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza. La durata dei contratti relativi agli

incarichi conferiti ai segretari comunali a valere sulle predette risorse non può eccedere la data del 31 dicembre 2026". Non si registrano incarichi conferiti al segretario comunale ai sensi della normativa citata.

9. PROGRESSIONI VERTICALI

L'art. 52 comma 1 – bis del D.Lgs. n. 165/2001 sostituito da ultimo dall'art. 3 comma 1 del D.L. 09.06.2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 recita testualmente: "1-bis I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente."

Con D.G.C. n. 40 del 23 06 2022 in sede di approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 furono previste le seguenti assunzioni:

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO					
Figura professionale	Nr. unità	Cat.	Anno	Costo annuo	Modalità assunzione
Addetto ai servizi di supporto, con orario a tempo pieno e indeterminato	1	B1	2022	€ 27.513,91	Procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo previste dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 e successive modificazioni e proroghe di termini
Addetto ai servizi di supporto, con orario a tempo pieno e indeterminato	1	B1	2023	€ 27.513,91	Procedure selettive pubbliche per l'accesso dall'esterno previste dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 e successive modificazioni e proroghe di termini
Istruttore amministrativo, con orario a tempo pieno e indeterminato	1	C	2024	€ 30.905,01	Procedure selettive pubbliche per l'accesso dall'esterno previste dal D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 e successive modificazioni e proroghe di termini

In particolare la COSFEL con decisione del 14 12 2022 autorizzò per l'anno 2022 la procedura selettiva per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo previste dal d.lgs. n. 75 del 25.05.2017 e ss.mm.ii.

La suddetta procedura selettiva si perfezionò con determinazione r.g. n. 29 del 31.01.2023

Allo stato pertanto, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 52 comma 1 – bis del d.lgs. n. 165/2001 e garantire l'assunzione del 50% di risorse umane

in corrispondenza alla progressione verticale interna, occorre procedere all'avvio dell'accesso dall'esterno di **un collaboratore amministrativo**

con orario a tempo pieno e indeterminato inserito nell'area degli operatori esperti da assegnare al servizio I affari generali – unità operativa protocollo in sostituzione della dipendente ivi assegnata e in servizio fino al 31.12.2025].

10 VERTICALIZZAZIONI – ART. 13 COMMA 6 CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni locali

Si segnala allo stesso tempo che il CCNL Enti Locali 2019-2021 ha previsto numerose e rilevanti innovazioni concernenti aspetti salienti del trattamento normo-economico del personale.

Per i dipendenti del comparto degli Enti Locali ha previsto la progressione tra aree, come da disposizioni contenute nel CCNL sul sistema di classificazione professionale del personale del comparto Funzioni Locali.

Tra le novità del nuovo CCNL troviamo alcuni correttivi alle regole dedicate alle progressioni verticali o tra aree: queste prevedono il passaggio da una categoria alla categoria superiore e si attuano attraverso procedure di selezione interna.

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale: **procedure “ordinarie”**, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia) e nel caso specifico dal riportato art. 52 comma 1 – bis del D.Lgs. n. 165/2001; **procedure “speciali”**, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (cfr. art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

In un orientamento applicativo dell'ARAN, il **CFL209**, si forniscono ulteriori chiarimenti sulle progressioni verticali negli Enti Locali dopo l'approvazione del CCNL Funzioni Locali. Nel FAQ citata (i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze) si afferma che le risorse stanziate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) – in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 – possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale. Tale orientamento poggia sui seguenti dati normativi:

l'art. 3 “Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito” del D.L. 80/2021 conv. in legge n. 113/2021 assegna uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione;

l'art. 1 comma 612 della legge di bilancio per il 2022 prevede, per le amministrazioni statali, uno stanziamento aggiuntivo destinato ai rinnovi contrattuali del triennio 2019-2021 e, per le altre amministrazioni, la possibilità di stanziare risorse, a carico dei propri bilanci, entro i medesimi limiti finanziari. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale).

l'art. 13, comma 8 del CCNL 2019-2021 prevede, infine, che le risorse in questione siano interamente destinate alle progressioni verticali speciali poste in essere nella fase di prima applicazione dei nuovi ordinamenti (dal 1° aprile 2023 al 31 dicembre 2025).

In particolare **l'art. 13 commi 6-7-8 del CCNL 2019-2021 stipulato il 16 novembre 2022** relativo al comparto Funzioni locali prevede che:

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali. “.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

L'art. 12 comma 1 del **CCNL 2022-2024 stipulato il 23 febbraio 2026** relativo al comparto Funzioni locali prevede che:

“1. All'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, le parole “mature ed effettivamente utilizzate dalla amministrazione di appartenenza” sono sostituite dalle parole “mature ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni di appartenenza”, ed inoltre le parole “31.12.2025” sono sostituite dalle parole “31.12.2026”.

Nell'ambito di un'articolata politica di valorizzazione delle proprie risorse umane l'Amministrazione nell'anno 2025

- con D.G.C. n. 64 del 02.12.2025 aveva autorizzato la sottoscrizione definitiva dell'accordo concernente la ripartizione fondo salario accessorio anno 2025 che prevedeva per l'anno 2025 l'assegnazione di **cinque differenziali stipendiali** per altrettanti aspiranti aventi titolo.

- intendeva attivare il meccanismo di progressione tra le aree previsto all'articolo 13, comma 6, del CCNL 2019-2021, che sotto il profilo finanziario, può avvenire nei limiti delle risorse di cui all'articolo 1, comma 612, della legge n. 234 del 2021 (da determinare fino ad un massimo dello 0,55% per cento del monte salari 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL).

Si evidenzia che tale scelta era finalizzata alla valorizzazione del patrimonio di competenze acquisito da cinque dipendenti aventi titolo, in dotazione all'ente a tempo indeterminato.

A ciò si aggiunge che sussistevano e sussistono le condizioni giuridico-economiche per effettuare tali progressioni straordinarie in quanto viene utilizzata la facoltà prevista in fase di prima applicazione dall'art.13 comma 6 del CCNL 2019-2021 Funzione enti locali, fino ad un massimo dello 0,55% del monte salari 2018 che per il Comune di Pignataro Interamna ammonta a **€ 2723,87** (così ottenuto: 0,55% di € **495.250,00,00 monte salari 2018 tab. 12 (€435.282,00) e 13 (67.832,00) del conto annuale per il solo personale di categoria, esclusi quindi Segretario (€ 591,00 Rogito) e Dirigenti ed al netto degli arretrati anni (7273,00 tab. 12)= € 495.250,00 x 0,55% = € 2723,87)**

Si evidenzia che tali progressioni tra aree, nel limite di spesa sopra indicato, non sono soggette al limite nella misura massima del 50% del fabbisogno prevista dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 così come ribadito dagli orientamenti applicativi dell'Aran condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (cfr. ARAN CFL 208 e CFL 209).

Nel caso di progressioni tra aree in regime transitorio il consumo delle risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza (cfr. ARAN CFL 207).

In sede di contrattazione decentrata 2025 stipulata in via definitiva in data 09-16.12.2025, previa autorizzazione con d.g.c. n. n. 64 del 02.12.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, dopo avere raccolto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti con atto pervenuto al prot. n. 7205 del 27.11.2025, si è prevista l'assegnazione di cinque differenziali stipendiali per l'e.f. 2025 con decorrenza 01.01.2025.

Con l'assegnazione dei suddetti differenziali stipendiali nel caso del Comune scrivente il costo per le menzionate progressioni verticali da scaricare dal suddetto budget è di € 2200,65 così calcolati:

Dipendenti	Inquadramento attuale	Costo annuo lordo attuale tabellare in € (A)	Ammontare lordo annuo con differenziale 2026 in €	Costo annuo lordo tabellare post progressione verticale (B)	Differenza stipendiale in € (B-A)
Evangelista Benedetto	Area operatori (ex cat. A4)	22.886,57	23.436,60	22.851,70	- 584,90
Ferdinandi Vincenzo	Area operatori esperti (ex cat. B1)	22.851,70	23.501,70	25.702,35	2200,65
Evangelista Rosa	Area istruttori (ex cat. C6)	29.986,24	30.736,21	27.951,17	- 2785,04
Risi Assunta	Area istruttori (ex cat. C6)	29.986,24	30.736,21	27.951,17	- 2785,04
Igili Luigi	Area istruttori polizia mun.le (ex C4)	27.936,14	28.686,11	27.951,17	- 734,94
					€ 2200,65 inferiore al limite di € 2723,87

* Le differenze di € 6889,92 date dallo scarto tra gli stipendi annuali di un ex C4 (€ 734,94), di due ex C6 (€ 2785,04x2) e di un ex A4 (584,90) saranno comunque erogate con un assegno personale a valere sul fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 13 comma 3 del CCNL 2022-2024 comparto funzioni locali

11. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2026-2028
Alla luce delle valutazioni espresse in narrativa il piano triennale dei fabbisogni del personale da aggiornare nel P.I.A.O. 2026-2028 è così strutturato:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2026-2028

ANNO 2026

- Assunzione a tempo indeterminato da effettuarsi secondo la seguente procedura:

Categoria vigente CCNL	Profilo professionale	Decorrenza	Contratto	Tipo di contratto	Costo lordo annuo	Servizio di destinazione	Procedura di reclutamento con una delle seguenti modalità di reclutamento
Area operatori esperti	Collaboratore amministrativo	Dalla data di effettiva presa in servizio	A tempo indeterminato	Tempo pieno a 36 ore	€ 31.332,00	Servizio I affari generali	☐ mobilità obbligatoria ex art. 34 e 34 bis del d.lgs. n. 165/2001; ☐ mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001; ☐ mediante utilizzo di graduatorie relative a procedure concorsuali pubbliche espletate da altre Pubbliche Amministrazioni, secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 1 della legge n. 3/2003, dall'art. 3, comma 61, della legge n. 350/2003 e dall'art. 14 bis D.L. n. 95/2012 ☐ attingimento a elenchi idonei ai sensi dell'art. 3-bis del Decreto Legge n. 80/2021, convertito nella Legge n. 113/2021 (c.d. Decreto Reclutamento)

- stabilizzazione del personale precario (art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017): **NESSUNA**;
- *e/o*
- progressione tra le aree riservate al personale interno (art. 52 comma 1 – bis del D.Lgs. n. 165/2001 sostituito da ultimo dall'art. 3 comma 1 del D.L. 09.06.2021 n. 80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113): **NESSUNA**;
- assunzione a tempo indeterminato, nel rispetto della L. n. 68/1999 e s.m.i. in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, da effettuarsi secondo le procedure previste dall'art. 35, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.: **NESSUNA** ;
- assunzione a tempo determinato, part-time, ai sensi dell'art. 110, comma 1 del d.lgs. n. 267/2000: **NESSUNA**
- assunzione straordinaria a tempo determinato per l'attuazione del PNRR art. 31 bis d.l. n. 152/2021: **NESSUNA**;

➤ assunzione a tempo determinato part-time di dipendente altro Comune extra orario ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 di cui alla seguente tabella:

finalità dell'incarico	durata	classificazione	qualifica diff.le stipendiale	Servizio di destinazione	costo lordo stipendiale relativo all'anno 2026	Procedura di reclutamento
evasione numerose pratiche di richieste di cittadinanza giacenza	12 ore settimanali per il periodo 18.05- 2026- 14.06.2026	Area degli operatori esperti	Operatrice esperta amministrativa	servizio IV° Demografico	€ 797,88	Istanza extra orario ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004; ex art. 53 comma 8 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.; ex art. 18 "Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione" del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022 - 2024 firmato il 23 febbraio 2026

- applicazione dell'art. 6-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza della spesa: **NESSUNA**.
- progressione tra le aree riservate al personale interno (art. 13 commi 6-7-8 contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021): **CINQUE** di cui alla seguente tabella:

Dipendenti	Inquadramento attuale	Costo lordo annuo attuale tabellare in € (A)	Ammontare lordo annuo con differenziale 2026 in €	Costo lordo annuo post progressione verticale (B)	Differenza stipendiale in € (B-A)
Evangelista Benedetto	Area operatori (ex cat. A4)	22.886,57	23.436,60	22.851,70	- 584,90
Ferdinandi Vincenzo	Area operatori esperti (ex cat. B1)	22.851,70	23.501,70	25.702,35	2200,65
Evangelista Rosa	Area istruttori (ex cat. C6)	29.986,24	30.736,21	27.951,17	- 2785,04
Risi M. Assunta	Area istruttori (ex cat. C6)	29.986,24	30.736,21	27.951,17	- 2785,04
Igili Luigi	Area istruttori polizia mun.le (ex C4)	27.936,14	28.686,11	27.951,17	- 734,94
					€ 2200,65 inferiore al limite di € 2723,87

➤ Affidamento temporaneo di mansioni superiori di ex Cat. C – profilo professionale istruttore tecnico di cui alla seguente tabella:

finalità dell'incarico	durata	classificazione	qualifica – diff.le stipendiale	costo lordo stipendiale rapportato a marzo-dicembre 2026	Servizio di destinazione	Procedura di reclutamento
Sostituzione temporanea istruttore tecnico	Marzo - Dicembre 2026	Area degli istruttori	Istruttore tecnico	€ 2244,11	servizio VII° Opere, lavori e servizi pubblici, appalti	Assegnazione mansioni superiori art. 52 comma 2 lett. a) e comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 - art. 8 CCNL 14.09.2000

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2026-2028

ANNO 2027

NESSUNA ASSUNZIONE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2026-2028

ANNO 2028

NESSUNA ASSUNZIONE

12. RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028, è così strutturata

Anno 2026

Profilo professionale	Tipo di contratto	Costo lordo annuo	Valutazione ai fini del rispetto dei vincoli finanziari	Valutazione ai fini del rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni
Collaboratore	A tempo ind.to full-time 36 ore	€ 31.332,00 (a regime)	L'assunzione prevede il turn	1. tale spesa è compatibile ai

amministrativo		<p>€ 2611,00 (Previsione per il solo 2026: 31.332,00/12mm*1= 2611,00)</p>	<p>over di un collaboratore amministrativo cessata al 31.12.2025, pertanto non si registra alcun aumento della spesa del personale trattandosi di un turn over con una pari qualifica.</p> <p>Nel caso specifico del 2026 si è tenuto conto del fatto che presumibilmente l'assunzione si perfezionerà a decorrere dall'01.12.2026 e pertanto la spesa a regime è stata calibrata sul periodo di effettivo inizio dell'assunzione.</p> <p>Si tenga conto inoltre che si prevede un solo turn over rispetto a due pensionamenti verificatisi nel 2025 e che l'assunzione ivi inserita costituisce il bilanciamento con l'assunzione dall'esterno del 50% rispetto alla procedura selettiva per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo previste dal d.lgs. n. 75 del 25.05.2017 e ss.mm.ii.</p> <p>La suddetta procedura selettiva si perfezionò con determinazione r.g. n. 29 del 31.01.2023.</p>	<p>fini del rispetto dei vincoli assunzionali (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014);</p> <p>2 non deve più rientrare nei limiti di spesa annua dall'art. 1, comma commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.m.i. abrogato;</p> <p>3. è compatibile col margine di spesa dedotto dall'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e del relativo decreto attuativo del Ministero della P.A. pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 108 del 27.04.2020 ed entrato in vigore il 20.04.2020 da cui si evince che è possibile assumere personale con incremento della spesa fino a € 306.688,68 come sopra dimostrato (cfr. par. 5 lett. F-H)</p>
Operatrice esperta amministrativa	assunzione a tempo determinato part-time di dipendente altro	€ 797,88	<p>Tale incarico extra orario di ufficio ha trovato copertura in</p>	<p>1. tale spesa non è rilevante ai fini del rispetto dei vincoli</p>

	Comune extra orario per 12 ore settimanali per il periodo 18.05-2026-14.06.2026 ex art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 ex art. 53 comma 8 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.; ex art. 18 “Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione” del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022 - 2024 firmato il 23 febbraio 2026		bilancio e si è reso necessario per evitare che potessero insorgere contenziosi a danno dell’Amministrazione Comunale	assunzionali (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014); 2 non deve più rientrare nei limiti di spesa annua dall’art. 1, comma commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. abrogato; 3. è compatibile col margine di spesa dedotto dall’art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e del relativo decreto attuativo del Ministero della P.A. pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 108 del 27.04.2020 ed entrato in vigore il 20.04.2020 da cui si evince che è possibile assumere personale con incremento della spesa fino a € 306.688,68 come sopra dimostrato (cfr. par. 5 lett. F-H) 4. La spesa rispetta il parametro di riferimento per la spesa annua prevista per gli incarichi extra orario di ufficio pari a € 2707,00 ai sensi dell’art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010 (cfr. par. 5.3.lett.E)
Area istruttori	Assegnazione mansioni superiori art. 52 comma 2 lett. a) e comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 - art. 8 CCNL 14.09.2000	€ 2244,11	La spesa ha trovato copertura nel bilancio 2026-2028 e.f. 2026 e si è resa necessaria per la temporanea sostituzione dell’istruttore tecnico.	1. tale spesa non è rilevante ai fini del rispetto dei vincoli assunzionali (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014); 2 non deve più rientrare nei

n. 5 progressioni verticali	art. 13 commi 6-7-8 contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019 – 2021 e art. 12 comma 1 del CCNL 2022-2024 stipulato il 23 febbraio 2026 relativo al comparto Funzioni locali	€ 2200,65	La maggiore spesa di € 2200,65 trova copertura nel bilancio 2026 - 2028	limiti di spesa annua dall'art. 1, comma commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. abrogato; 3. è compatibile col margine di spesa dedotto dall'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 conv. in legge n. 58/2019 e ss.mm.ii. e del relativo decreto attuativo del Ministero della P.A. pubblicato in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 108 del 27.04.2020 ed entrato in vigore il 20.04.2020 da cui si evince che è possibile assumere personale con incremento della spesa fino a € 306.688,68 come sopra dimostrato (cfr. par. 5 lett. F-H)	1. tale spesa non è rilevante ai fini del rispetto dei vincoli assunzionali (art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014); 2 non deve più rientrare nei limiti di spesa annua dall'art. 1, comma commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. abrogato; 3. è compatibile con lo 0,55% del monte salari 2018
-----------------------------	--	-----------	---	--	--

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2026/2028 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- questo Ente ha dichiarato il dissesto finanziario, ma non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo

Sottosezione 3.3.2

FORMAZIONE DEL PERSONALE 2026-2028

Il tema della formazione del personale dipendente della P.A. è considerato strategico in attuazione degli obiettivi del PNRR e delle seguenti finalità previste dall'art. 54 comma 4 del CCNL 2019-2021 del personale non dirigente sottoscritto il 16.11.2022:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

13.1 Fonti normative di riferimento

In tema di formazione in data 14.01.2025 è stata emanata una nuova direttiva del Ministro della PA dal titolo: **“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”**. Ai contenuti della citata direttiva si aggiungono le disposizioni del CCNL 2019-2021 del personale non dirigente sottoscritto il 16.11.2022 di cui agli artt. 54 (**Principi generali e finalità della formazione**) e 56 (**Pianificazione strategica di conoscenze e di saperi**), le disposizioni del CCNL 2022-2024 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2022 - 2024 firmato il 23 febbraio 2026 di cui agli artt. 5 comma 3 let. i) (**Confronto**), 37 (**Destinatari e processi della formazione**) e 38 (**Obiettivi e strumenti di age management**) e le seguenti singole previsioni normative di formazione obbligatoria:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (art. 4 L. n. 150/2000);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008);
- prevenzione della corruzione (art. 5, L. n. 190/2012);
- etica, trasparenza e integrità (D.P.R. n. 62/2013);
- lavoro agile (art. 14, comma 1, L. n. 124/2015, ora con riferimento al PIAO);
- pianificazione strategica (art. 12 del D.P.C.M. n. 132/2022);

➤ contratti pubblici (art. 63, D.Lgs. n. 36/2023).

13. 2 Ruoli e profili di responsabilità in materia di programmazione, organizzazione, erogazione e fruizione della formazione (cfr. direttiva del Ministro della PA 14.01.2025)

SOGGETTI	RUOLO, ATTIVITÀ E PROFILI DI RESPONSABILITÀ
Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001	<ul style="list-style-type: none"> Definiscono, nel PIAO (ove previsto, ovvero in altro documento di programmazione), politiche e programmi formativi per l'attuazione dei principi e degli obiettivi del PNRR in materia di formazione, delle norme e degli atti di indirizzo emanati dal Ministro per la pubblica amministrazione, in coerenza con la propria missione istituzionale e con i propri fabbisogni, riportando per ciascuno degli interventi formativi previsti le informazioni minime di cui al par. 6 della direttiva Sono collettivamente responsabili del conseguimento dei target PNRR in materia di formazione
	<ul style="list-style-type: none"> Assegnano a ciascun dirigente, quale obiettivo annuale di performance, la formazione per 40 ore/anno, a partire dal 2025, prioritariamente sui temi della <i>leadership</i> e delle <i>soft skills</i>
	<ul style="list-style-type: none"> Promuovono la formazione dei propri dipendenti (obiettivo di 40 ore/anno, a partire dal 2025)
	<ul style="list-style-type: none"> Si registrano sulla Piattaforma Syllabus e abilitano tutti i dipendenti alla fruizione corsi
	<ul style="list-style-type: none"> Attivano ulteriori interventi formativi a valere sulle proprie risorse e/o sui finanziamenti del PNRR, ricorrendo a soggetti istituzionali o ad operatori di mercato
	<ul style="list-style-type: none"> Monitorano e rendicontano l'attuazione dei programmi formativi e ne valutano risultati e impatti in termini di crescita delle persone, <i>performance</i> individuale e organizzativa e valore pubblico
	<ul style="list-style-type: none"> Mette a disposizione di tutti i dipendenti percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze sulle cinque aree strategiche di sviluppo del capitale umano (<i>leadership</i>, competenze manageriali e <i>soft skills</i> di dirigenti e dipendenti;
Dipartimento della funzione pubblica	

	<p>transizione amministrativa; transizione digitale; transizione ecologica; valori e principi delle amministrazioni pubbliche)</p> <ul style="list-style-type: none"> Finanzia programmi formativi delle amministrazioni, non sovrapponibili all'offerta Syllabus Supporta l'accesso dei dipendenti pubblici a percorsi formativi universitari (PA 110 e lode) Concorrono alla definizione dei programmi formativi della propria amministrazione Promuovono e attuano interventi formativi in modo da conseguire gli obiettivi programmati nel PIAO o in altro documento di programmazione (responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n.165 del 2001) Abilitano il personale, direttamente o tramite un proprio delegato, ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus e ne promuovono e monitorano la fruizione nei tempi programmati e, in ogni caso, in coerenza con le esigenze funzionali all'attuazione del PNRR Sono responsabili del conseguimento degli obiettivi formativi generali e specifici dell'amministrazione e ne rendono i risultati Conseguono l'obiettivo di <i>performance</i> individuale in materia di formazione. Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati Assegnano ai propri dipendenti, a partire dalla definizione di piani formativi individuali, obiettivi di <i>performance</i> in materia di formazione (40 ore/anno, a partire dal 2025) sui temi della formazione obbligatoria, <i>soft skills</i> e competenze necessarie per l'attuazione del PNRR Operano per rendere pienamente compatibile la formazione del personale con l'attività lavorativa Promuovono e monitorano la fruizione dei percorsi formativi nei tempi programmati Esercitano il proprio diritto/dovere alla formazione, dimostrando un atteggiamento positivo e proattivo rispetto allo sviluppo delle competenze e all'auto-apprendimento
Responsabili della gestione delle risorse umane (e della formazione)	
Dirigenti pubblici	
Dipendenti pubblici	

Organismi indipendenti di valutazione /nuclei di valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • Esprimono al dirigente di riferimento il proprio fabbisogno formativo e concordano piani formativi individuali
	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguono l'obiettivo di <i>performance</i> individuale in materia di formazione, partecipano alle attività formative assegnate con impegno e diligenza, completandole entro i termini previsti e conseguendo risultati positivi in termini di competenza e livello di padronanza (superamento del test postformazione, ove previsto). Il mancato conseguimento incide sulla corresponsione del trattamento accessorio collegato ai risultati
	<ul style="list-style-type: none"> • Accertano il raggiungimento degli obiettivi delle politiche e dei programmi formativi delle amministrazioni e, in particolare, il conseguimento degli obiettivi formativi di dirigenti e dipendenti inseriti nei rispettivi piani della <i>performance</i>

13.3 Il valore della formazione per le persone (cfr. par. 3 direttiva del Ministro della PA 14.01.2025)

La **formazione**, deve perseguire l'obiettivo di accrescere le conoscenze e le competenze delle persone: non deve solo fornire alle persone le conoscenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati, ma **deve anche sviluppare una piena consapevolezza del ruolo da loro svolto sia all'interno sia all'esterno del contesto organizzativo dell'amministrazione**.

In particolare, la formazione deve permettere:

1. la **crescita delle conoscenze delle persone**. La formazione è necessaria per consentire ai dipendenti l'acquisizione e l'aggiornamento nel tempo delle conoscenze tecniche e teoriche specifiche e coerenti con il proprio ambito di lavoro, aumentando la consapevolezza rispetto agli strumenti, alle metodologie e alle normative che occorre conoscere per svolgere i compiti affidati e la capacità di seguirne le evoluzioni. Questa dimensione mira a colmare le lacune di conoscenza iniziali o determinate dai progressi tecnologici e normativi, e a garantire che ogni dipendente pubblico acquisisca e preservi nel tempo una base solida di sapere coerente all'attività che deve svolgere;
2. lo **sviluppo delle competenze delle persone**. La formazione è rivolta al miglioramento delle abilità tecniche, delle capacità relazionali e delle competenze di *problem solving*, tutte essenziali per affrontare le sfide lavorative. Il potenziamento delle competenze facilita l'efficacia operativa e aumenta la capacità di adattarsi ai cambiamenti nel proprio ambito lavorativo;
3. la **crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona**. La formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa

anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.

In coerenza con quanto sopra riportato le amministrazioni devono pertanto sostenere la crescita delle persone e lo sviluppo delle loro competenze in tutte le fasi della loro vita lavorativa:

in fase di reclutamento, prevedendo la c.d. “formazione iniziale”, che precede l'assunzione, oppure interviene immediatamente dopo, ma tendenzialmente prima che il dipendente assuma effettivamente e completamente le funzioni della propria qualifica¹⁶. Le amministrazioni devono curare particolarmente il processo di inserimento del personale neoassunto (*onboarding*), predi-sponendo percorsi formativi che combinino il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e *mentoring* volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa;

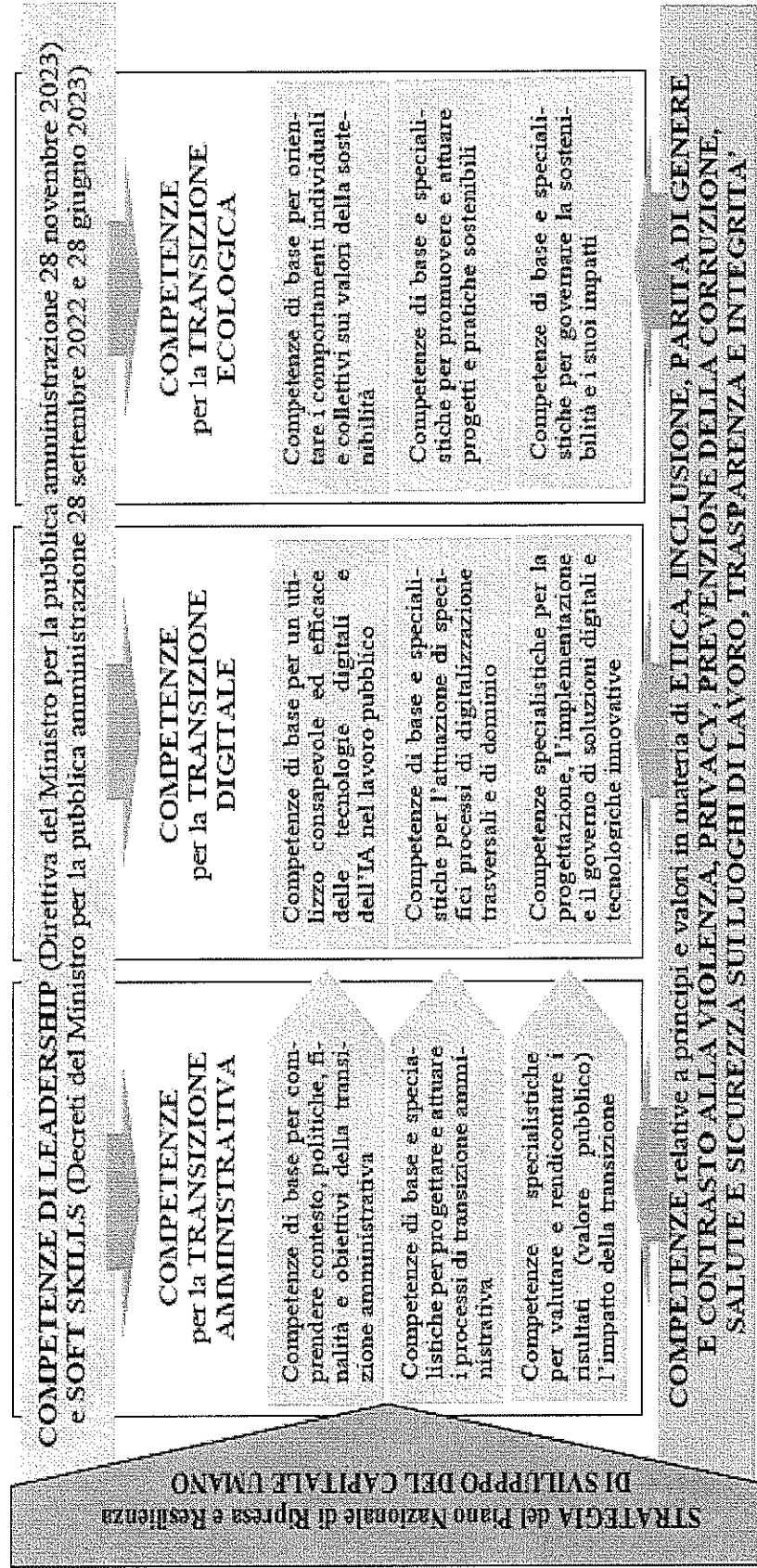
nei casi in cui il dipendente venga adibito a nuove funzioni o mansioni, per effetto di processi di mobilità, volontaria o obbligatoria;

nelle progressioni professionali e ai fini dell'attivazione delle c.d. “elevate professionalità” considerata la rilevanza delle attività formative ai fini dello sviluppo professionale del dipendente che vi prende parte. In questo caso, la formazione attiva un circolo virtuoso e assolutamente decisivo per colmare i *gap* di competenze nelle amministrazioni; per un verso, incentiva i dipendenti a rispettare il proprio dovere di formarsi al fine di cogliere le opportunità di carriera; per l'altro verso, incentiva l'amministrazione e i suoi dirigenti a rispettare scrupolosamente tutti i propri obblighi di cura della formazione professionale del personale dipendente, che, diversamente, subirebbero un pregiudizio illegittimo e un danno professionale suscettibile di esporre il dirigente inerte alle responsabilità già richiamate;

d) in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impattano su strumenti, metodologie e procedure di lavoro, fino alle aspettative di ruolo, in modo da agevolare la promozione e attuazione del cambiamento e al contempo contribuire alla crescita complessiva del sistema di competenze dell'amministrazione. Rientrano in quest'ambito, in particolare, i processi di innovazione innescati dal PNRR, relativi alle transizioni digitale, ecologica e amministrativa (par. 4);

e) continuamente, durante l'intero percorso lavorativo delle persone per tutta la sua durata (*life-long learning*). L'investimento delle amministrazioni nella promozione di processi di apprendimento continuo permette alle persone di acquisire competenze aggiornate che possono portare a miglioramenti nei processi, innovazioni nei servizi e modelli di erogazione più efficaci; attraverso programmi di formazione mirati, le persone possono essere messe nelle condizioni migliori per sviluppare autonomamente nuove ipotesi di soluzioni alle domande e ai bisogni di persone e comunità qualificandosi come agenti di cambiamento all'interno delle proprie amministrazioni.

13.4 Obiettivi di sviluppo delle competenze del personale delle amministrazioni pubbliche



13.5 Modalità di svolgimento della formazione (cfr art 37 c.c.n.l. 2022-2024)

Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni che disciplinano la formazione dei lavoratori a distanza.

Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione del buono pasto. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività formative sono tenute durante l'orario di lavoro. Qualora le attività si svolgano oltre fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione

Si riporta di seguito l'offerta formativa offerta dal Comune per il triennio 2026-2028, suscettibile di aggiornamenti e modifiche in corso d'opera anche recependo le richieste di percorsi personalizzati da concordare. **L'obiettivo minimo annuo da raggiungere a partire dal 2025 è fissato in 40 ore di formazione annua.** Il piano di seguito riportato è suscettibile di libera scelta dei tempi e dei moduli formativi tra quelli indicati e di integrazioni da parte dei dipendenti che si dedicano a sedute formative dedicate per singole competenze inerenti il proprio ambito di azione, fermo restando la tracciabilità dei corsi seguiti e l'obbligatorietà della formazione in materia di anticorruzione, sicurezza sul lavoro e privacy.

13.6 PIANO DI FORMAZIONE 2026- 2028

PIANO DI FORMAZIONE 2026 - 2028

PRINCIPI E VALORI DELLA PA

Area di competenza	Prevenzione della corruzione
Ambito di competenza	Strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
Carattere della formazione	Obbligatoria ai sensi della legge n. 190/2012
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	videocorsi
Numero di ore di formazione pro-capite	8h + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa

Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Incremento patrimonio formativo in materia di anticorruzione

Area di competenza	Prevenzione della corruzione
Ambito di competenza	Strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa
Carattere della formazione	Obbligatoria ai sensi della legge n. 190/2012
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	videocorsi
Numero di ore di formazione pro-capite	15 Corsi da trenta minuti circa l'uno
Risorse attivabili	Piattaforma Entionline All-Anticorruzione
Tempi di erogazione	31/12/2026
Obiettivi e risultati attesi	Incremento patrimonio formativo in materia di anticorruzione

Area di competenza	Trasparenza
Ambito di competenza	La trasparenza amministrativa
Carattere della formazione	Obbligatoria ai sensi della legge n. 190/2012
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	Corso generale e video tutoriali
Numero di ore di formazione pro-capite	1 corso generale da un'ora e 22 mini corsi da dieci minuti circa l'uno
Risorse attivabili	Piattaforma Entionline All-Anticorruzione
Tempi di erogazione	31/12/2026
Obiettivi e risultati attesi	Incremento patrimonio formativo in materia di trasparenza

Area di competenza	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza
Ambito di competenza	La cultura del rispetto
Carattere della formazione	facoltativa

Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	12h + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Il programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale

Area di competenza	Inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza
Ambito di competenza	RiForma mentis.
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	1h
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Raggiungere la parità di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione e garantire il riconoscimento dei diritti umani sono obiettivi posti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e recepiti dalla Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile

Area di competenza	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (da verificare)
Ambito di competenza	Antincendio
Carattere della formazione	Obbligatoria – art. 37 d.lgs. n. 81/2008
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	In presenza

Numero di ore di formazione pro-capite	4h
Risorse attivabili	Formazione in house
Tempi di erogazione	2026
Obiettivi e risultati attesi	Apprendimento metodi e pratiche da applicare in caso di incendi

Area di competenza	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (da verificare)
Ambito di competenza	Primo soccorso
Carattere della formazione	Obbligatoria – art. 37 d.lgs. n. 81/2008 – legge n. 388/2003
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	In presenza
Numero di ore di formazione pro-capite	4h
Risorse attivabili	Formazione in house
Tempi di erogazione	2026
Obiettivi e risultati attesi	Apprendimento metodi e pratiche da applicare in situazioni di primo soccorso

Area di competenza	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (da verificare)
Ambito di competenza	BLSD <i>Basic Life Support - early Defibrillation</i> (DAE),
Carattere della formazione	Facoltativa – art. 37 d.lgs. n. 81/2008
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	In presenza
Numero di ore di formazione pro-capite	8h
Risorse attivabili	Prestazione servizio
Tempi di erogazione	2025
Obiettivi e risultati attesi	fornire supporto di base delle funzioni vitali e defibrillazione precoce. Il corso B L S D, fornisce tutte le competenze necessarie al fine di soccorrere i soggetti colpiti da attacco cardiaco.

Area di competenza	Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (da verificare)
Ambito di competenza	Benessere organizzativo (autodifesa- gestione del conflitto – contenimento interferenze delle tecnologie)
Carattere della formazione	Facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	In presenza
Numero di ore di formazione pro-capite	4h
Risorse attivabili	Prestazione di servizio
Tempi di erogazione	2025
Obiettivi e risultati attesi	Migliorare la condizione dell'ambiente di lavoro

TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA

Area di competenza	Competenze per la transizione amministrativa (da verificare)
Ambito di competenza	Presentazione del PIAO 2025-2027
Carattere della formazione	obbligatoria
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	formazione in presenza
Numero di ore di formazione pro-capite	1h
Risorse attivabili	Corso autoprodotta
Tempi di erogazione	una seduta nel mese di aprile 2025
Obiettivi e risultati attesi	Informazione istituzionale interna

Area di competenza	Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
Ambito di competenza	Il programma è volto a offrire una panoramica chiara, completa e aggiornata sulle norme e le procedure del nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023.
Carattere della formazione	facoltativa

Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	11h + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Migliorare l'applicazione del codice dei contratti (d.lgs. n. 36/2023)

Area di competenza	Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
Ambito di competenza	Conoscere i principi, la disciplina, le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	9h e 20 mm + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Migliorare l'applicazione del codice dei contratti (d.lgs. n. 36/2023)

Area di competenza	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi
Ambito di competenza	Conoscere il lavoro agile e la sua importanza come leva di innovazione organizzativa
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	9h + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028

Obiettivi e risultati attesi	Potenziare il ricorso al lavoro agile
------------------------------	---------------------------------------

Area di competenza	Pratiche digitali di partecipazioni per il governo aperto
Ambito di competenza	Conoscere gli elementi essenziali di progettazione e promozione di iniziative di partecipazione pubblica
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	segr.com. + nucleo valutazione
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da base ad avanzato : 4h e 30 mm + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Avvicinare i cittadini alla vita istituzionale dell'ente

Area di competenza	Accountability per il governo aperto
Ambito di competenza	Conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e la modalità di attuazione di iniziative di accountability nella PA
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	segr.com. + nucleo valutazione
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da introduttivo ad avanzato : 4h e 30 mm + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Avvicinare i cittadini alla vita istituzionale dell'ente

Area di competenza	Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione Principi, obiettivi e strumenti
Ambito di competenza	Saper pianificare e gestire la formazione per valorizzare le persone e produrre valore pubblico
Carattere della formazione	facoltativa

Destinatari (target)	segr.com. + nucleo valutazione
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da introduttivo ad avanzato: 9h + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Potenziare la leva della formazione come fattore di sviluppo del Comune

TRANSIZIONE DIGITALE

Area di competenza	Cyber Security Awareness
Ambito di competenza	9 webinar in materia di cyber security e IA
Destinatari (target)	sei dipendenti+ segr.com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	2 ore
Risorse attivabili	piattaforma All digital di Enti on line
Tempi di erogazione	16/03/2027
Obiettivi e risultati attesi	Acquisizione formazione generale in materia di cyber security

Area di competenza	Introdurre all'intelligenza artificiale
Ambito di competenza	<ul style="list-style-type: none"> L'Intelligenza artificiale: seme di un nuovo mondo Cos'è l'intelligenza artificiale Come funziona e cosa sa fare l'intelligenza artificiale Rischi e opportunità dell'IA
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti+ segr.com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da base ad avanzato : 1h e 45 mm + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Conoscenza di base dell'uso di AI nella PA

Area di competenza	Dati informazioni e documenti informatici
--------------------	---

Ambito di competenza	<ul style="list-style-type: none"> • Produrre, valutare e gestire i documenti informatici
Carattere della formazione	obbligatoria
Destinatari (target)	cinque dipendenti+ segr.com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da base: due ore
Risorse attivabili	Formazione tramite Piattaforma Ipersik
Tempi di erogazione	2026
Obiettivi e risultati attesi	Implementare ciclo digitale della formazione degli atti

Area di competenza	Adottare l'intelligenza artificiale nella PA
Ambito di competenza	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere cos'è l'Intelligenza Artificiale e i suoi principali ambiti applicativi; • Comprendere il potenziale di utilizzo dell'IA per migliorare i processi operativi e decisionali delle PA e l'erogazione dei servizi pubblici; <ul style="list-style-type: none"> • Conoscere gli elementi essenziali della regolazione sull'utilizzo dell'IA. • Riconoscere le diverse tecniche di sviluppo di soluzioni di IA; • Comprendere le opportunità di applicazione nella PA delle diverse tecniche di IA; • Conoscere l'approccio "risk based" per la classificazione dei sistemi di IA e gli altri aspetti disciplinati dal Regolamento europeo sull'IA (AI Act). • Conoscere il contesto strategico che orienta l'adozione dell'IA nella pubblica amministrazione; • Comprendere i fattori critici di successo dell'adozione dell'IA nella pubblica amministrazione; • Saper valutare le implicazioni dell'IA sulla protezione dei dati e sulla sicurezza informatica e gli altri aspetti chiave per assicurare la conformità alla regolamentazione europea sull'IA
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti+ segr.com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da base ad avanzato : 8h e 10 mm + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Approfondimento conoscenza dell'applicazione dell'AI nella PA

Area di competenza	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA
Ambito di competenza	<ul style="list-style-type: none"> Conoscere le sfide per la PA in materia di Cybersicurezza, il ruolo dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) e la Strategia Nazionale di Cybersicurezza Conoscere i concetti chiave della Cybersicurezza e come gestire il rischio cyber, proteggendo le informazioni negli ambienti di lavoro Conoscere gli attacchi informatici e approfondire le tipologie di attacchi maggiormente diffusi e di cyber frodi, analizzando il comportamento delle persone <ul style="list-style-type: none"> Riconoscere le mail fraudolente e il phishing Riconoscere gli strumenti di Password Management, le tecniche di cracking delle password e di generazione di password sicure facoltativa
Carattere della formazione	
Destinatari (target)	sei dipendenti+ segr.com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da base ad avanzato: 1h e 25 mm + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Tutela da attacchi esterni alla rete informatica interna

TRANSIZIONE ECOLOGICA

Area di competenza	Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile
Ambito di competenza	<ul style="list-style-type: none"> Conoscere il concetto di sviluppo sostenibile e di Agenda 2030; Comprendere la complessità del mondo reale e la necessità di adottare un approccio sistemico; <ul style="list-style-type: none"> Conoscere gli Obiettivi dell'Agenda 2030; Conoscere la situazione nazionale e internazionale rispetto agli Obiettivi dell'Agenda 2030; <ul style="list-style-type: none"> Conoscere il quadro strategico italiano ed europeo per lo sviluppo sostenibile. Sviluppare le competenze trasversali per cogliere le opportunità della trasformazione sostenibile e rispondere alle sfide generate dalla complessità; <ul style="list-style-type: none"> Conoscere gli strumenti per garantire la coerenza delle politiche: multilivello e multisettore; Conoscere gli strumenti di misurazione e monitoraggio coerenti con i target dell'Agenda 2030; Conoscere gli strumenti di co-creazione e partenariati innovativi per garantire un'efficace partecipazione. Comprendere le sfide della transizione ecologica giusta e gli obiettivi futuri;

	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere gli scenari futuri e gli strumenti in atto per orientare i Paesi dell'UE verso un percorso di transizione.
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti+ segr. com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	3h + 35 mm. + tempo esecuzione test (durata media percorso da base a specialistico)
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Accrescere la conoscenza del ruolo della PA locale nella transizione digitale

Area di competenza	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile <ul style="list-style-type: none"> • Conoscere lo strumento del Green Public Procurement e la sua importanza economica; • Conoscere il ruolo del Green Public Procurement nelle politiche europee, comprese quelle del Green Deal; • Conoscere lo strumento del Green Public Procurement in Europa e in Italia; • Conoscere l'efficacia e la trasversalità del GPP nella riduzione degli impatti ambientali a favore della tutela della biodiversità, dell'efficiamento energetico e dei principi dell'economia circolare. • Comprendere come il nuovo Codice dei contratti pubblici rende obbligatoria e favorisce l'adozione di criteri ambientali e sociali nelle procedure di gara; • Conoscere gli articoli del nuovo Codice dei contratti pubblici che favoriscono l'adozione di criteri ambientali e sociali nelle specifiche tecniche, nelle clausole contrattuali e nelle modalità di selezione dei fornitori; • Conoscere gli articoli del nuovo Codice dei contratti pubblici che favoriscono l'adozione del criterio di aggiudicazione secondo l'Offerta Economicamente Più Vantaggiosa e della valutazione del Costo del Ciclo di Vita; • Conoscere le modalità di verifica e controllo del possesso dei requisiti ambientali e sociali inseriti nelle procedure di gara.
Ambito di competenza	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere i diversi sistemi di monitoraggio per l'attuazione del GPP
Carattere della formazione	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere come predisporre la relazione di sostenibilità dell'opera nel progetto di fattibilità tecnico economica e il rapporto tra sostenibilità e DNSH • Comprendere la struttura e i principi delle Linee Guida per i Criteri Sociali • Comprendere la logica e la struttura dei Criteri Ambientali Minimi <p>facoltativa</p>

Destinatari (target)	sei dipendenti+ segr.com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	6h + tempo esecuzione test (durata media percorso da base ad avanzato)
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Incremento dell'uso del Green Public Procurement

Area di competenza	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto
Ambito di competenza	<ul style="list-style-type: none"> • Conoscere le definizioni di base e la cornice teorica e normativa inerente i servizi digitali. • Conoscere le attività e le risorse da mettere in campo nella fase di progettazione dei servizi, a partire dal coinvolgimento attivo dei cittadini e degli stakeholder; • Conoscere i principali strumenti utili alla realizzazione e messa in opera dei servizi digitali; • Conoscere le attività fondamentali di cui tener conto per valutare, monitorare e garantire l'efficienza del servizio digitale.
Carattere della formazione	facoltativa
Destinatari (target)	sei dipendenti+ segr.com.
Modalità di erogazione della formazione	webinar
Numero di ore di formazione pro-capite	Durata media percorso da introduttivo ad intermedio : 5h + tempo di esecuzione test
Risorse attivabili	https://www.syllabus.gov.it/portale/web/syllabus/offerta-formativa
Tempi di erogazione	2026-2028
Obiettivi e risultati attesi	Incrementare la fruizione dei servizi digitali in dotazione all'ente

13.7 - PNRR Academy / Piano Nazionale di Formazione per la professionalizzazione del RUP: è realizzato da MIT-IFEL-SNA in collaborazione con ANAC- CONSIP

Sulla piattaforma <https://www.pianoformazioneup.org/> è reperibile un articolato piano di formazione dedicato ai responsabili unici di progetto e che si articola nelle seguenti unit:

Unit 1 - Formazione di base

La principale finalità dell'attività formativa di base è quella di provvedere ad un aggiornamento costante e qualificante in materia di contrattualistica pubblica e fornire agli utenti una formazione sul nuovo codice appalti realizzato in coerenza con la strategia professionalizzante. L'azione prevede un'attività formativa di aggiornamento tecnico operativo rivolto ai RUP e al personale delle stazioni appaltanti e centrali di committenza. **L'attività formativa è totalmente gratuita** e realizzata dal MIT- SNA-ITACA-IFEL con la collaborazione di Anac, Consip e della Rete degli osservatori regionali sui contratti pubblici

Unità 2 - Formazione specialistica

La nuova proposta formativa PNRR Academy è stata programmata in coerenza con la “strategia professionalizzante”, in attuazione degli obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - PNRR. Il Piano di formazione 2024-2025 contribuisce quindi al perseguimento dei target previsti per la realizzazione dei progetti finanziati da Next Generation EU, oltre che essere in linea con la Raccomandazione (UE) 2017/1805 della Commissione Europea e a ProcurcompEU.

Rivolto esclusivamente ai RUP e al personale dei soggetti aggregatori, centrali committenza nazionali e provveditorati alle opere pubbliche. Mira a fornire un insieme di conoscenze a carattere specialistico, indispensabili per la corretta applicazione della disciplina sui contratti pubblici. Inoltre, la nuova azione formativa è strettamente correlata al sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti.

Unità 3 - Formazione avanzata

Nell'ambito del Piano nazionale di formazione per l'aggiornamento professionale del responsabile unico del procedimento (RUP) - annualità 2024-25 - in collaborazione con il Ministero Infrastrutture e Trasporti-MIT, ITACA e IFEL, la SNA prevede la realizzazione di attività formativa rivolta a tutto il personale delle stazioni appaltanti di ambito nazionale, regionale e locale, in forma di masterclass o master.

L'intento dell'iniziativa è di garantire una formazione avanzata in materia di contratti pubblici al personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni, idoneo al conferimento dell'incarico di RUP delle stazioni appaltanti e centrali di committenza, di ambito nazionale e territoriale.

13.8 Monitoraggio e valutazione

Il piano presenta un' offerta formativa composta di **52 corsi per un totale di oltre 100 ore** e di un piano di formazione specifico per la professionalizzazione del RUP realizzato da MIT-IFEL-SNA in collaborazione con ANAC- CONSIP
In sede di **monitoraggio** è necessario che ciascuna amministrazione verifichi il numero effettivo di destinatari che hanno completato con successo ciascun intervento formativo pianificato.

In sede di valutazione, l'amministrazione verifica il contributo e l'impatto determinato dagli investimenti in formazione e sviluppo del capitale umano

per la crescita delle persone, il miglioramento della *performance* e la produzione di valore pubblico.

La valutazione viene effettuata prima dell'assegnazione delle indennità di risultato per i T.I.E.Q. e delle indennità per la performance per il personale diverso dai T.I.E.Q.

Sede comunale, 08.10.2026

**IL SEGRETARIO COMUNALE
CAMPITIELLO DR. GENNARO**

GENNARO
CAMPITIELLO
08.10.2026
09:56:26
GMT+02:00



Letto, approvato e sottoscritto

**Il Segretario Comunale
F.to Dott. Gennaro Campitiello**

**Il Sindaco
F.to Dott. Benedetto Murro**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e dall'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69, per 15 giorni consecutivi, dal 21/10/2026, nell'Albo Pretorio on-line del sito web istituzionale del Comune (www.comune.pignatarointeramna.fr.it), accessibile al pubblico;

- è esecutiva:

☒ poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4), come riportato nel dispositivo;

☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3) nell'Albo Pretorio on-line del sito web istituzionale del Comune (www.comune.pignatarointeramna.fr.it), accessibile al pubblico.

Pignataro Interamna, 21/10/2026.

Il Responsabile del Servizio
F. to Dott.ssa Gabriella Evangelista

Copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge

Pignataro Interamna, 21/10/2026.



Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Gabriella Evangelista