

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2026/2028 (ALLEGATO E SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3 DEL PIAO)

Il quadro generale della programmazione

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che, all'interno della Sezione Operativa di questo Documento, sia contenuta anche la Programmazione del fabbisogno del personale. Il «Piano triennale dei fabbisogni di personale» è lo strumento di programmazione delle risorse umane dell'ente locale, attraverso il quale l'Ente esplicita le proprie politiche in materia di acquisizione delle professionalità, in funzione degli obiettivi strategici di governo.

Il quadro normativo di riferimento in materia di programmazione del fabbisogno di personale è rappresentato:

- dalla legge 27 dicembre 1997 n. 449 che all'art. 39 finalizza il programma al perseguimento di esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse *“per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio”*;
- dall'art. 35 del d.lgs. n. 165/2001 che individua nel piano triennale dei fabbisogni il presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento. In un'ottica di maggior responsabilizzazione del dirigente pubblico, il comma 1, lett. a-bis, dell'art. 16 del citato decreto prevede che il documento di programmazione sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (concetti analoghi sono ripresi dall'art. 17 del medesimo decreto). È utile, altresì, richiamare l'art. 33, comma 3, che dispone *“La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze di unità di personale ... è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
- dall'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 che pone il vincolo della riduzione programmata delle spese dipersonale;
- dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 modificato dal d.lgs. n. 75/2017, il quale:
 - al comma 2 prevede che *“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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
 - al comma 3 prevede che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*;
- dall'art. 6 ter del richiamato decreto il quale, al comma 1, stabilisce che *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali”*.

Con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/10/2025 sono state approvate le linee guida ed i manuali operativi riguardanti il processo di predisposizione e di rendicontazione del PIAO.

Le Linee Guida, redatte dall'Osservatorio Nazionale per il Lavoro Pubblico, hanno l'**obiettivo** di fornire alle PA, in modo non prescrittivo, e nel rispetto della loro autonomia politica, strategica e gestionale, un supporto metodologico orientativo per predisporre un PIAO e un REPORT utile e di qualità.

Come espressamente ricordato dallo stesso documento *“gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”*.

Come per le altre sezioni, oltre ad implementare la parte generale con il contesto di riferimento, la fotografia del personale al 31/12 dell'anno precedente e la programmazione strategica, nella parte funzionale vanno indicati, per ciascun obiettivo di Valore pubblico pianificato:

- l'azione di reclutamento/sviluppo professionale funzionale ad ogni obiettivo di Valore pubblico;
- il Responsabile di riferimento;
- gli stakeholder interni ed esterni destinatari/interessati oppure che contribuiscono alla sua realizzazione;
- gli indicatori di salute professionale utilizzabili per misurare l'adeguatezza quanti-qualitativa dei profili professionali da reclutare.

L'adozione del PIAO deve avvenire coerentemente con i documenti di previsione economico-finanziaria e nel rispetto sia dei vincoli finanziari stabiliti dalla legislazione vigente sia delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 in ordine alla predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP), in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del d.lgs. n. 150/2009 in “obiettivi generali”, che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e “obiettivi specifici” di ogni Pubblica Amministrazione.

Diventa quindi fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro.

Si richiamano qui le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle PA adottate con decreto del Ministro della PA del 22 luglio 2022 e il Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale, adottato con decreto del Ministro della PA del 23 giugno 2023. Più recentemente, il progetto Ri.Va – Risorse umane per il Valore Pubblico, nell'ambito del PNRR, prevede la definizione di un *Framework Human Resource Management Competency Based* e di un applicativo software - HRM TOOLKIT (*Minerva*) per l'implementazione di un processo di programmazione e gestione strategica valido per tutte le amministrazioni, adattato in funzione delle peculiarità dei diversi comparti.

Pertanto, sulla base delle predette linee guida, la programmazione dei fabbisogni dovrebbe partire da un confronto tra competenze disponibili/carenti all'interno dell'ente e competenze richieste per il perseguimento degli obiettivi di VP e di performance definiti nel PIAO. Dovranno poi essere definiti i fabbisogni (in termini di numero, competenze e profili professionali del personale) necessari per conseguire gli obiettivi. Si prosegue definendo le modalità di acquisizione di tali competenze attraverso il mix di possibili azioni precedentemente descritte. In tale ambito rientra anche la programmazione delle azioni formative, connesse alle competenze da rafforzare e potenziare.

Viene confermata l'intenzione di superare il tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il Piano Triennale

dei Fabbisogni di Personale.

La programmazione delle risorse umane e le modalità di allocazione delle stesse seguiranno le priorità strategiche individuate con l'eventuale rimodulazione della dotazione organica.

Infatti la strategia di copertura del fabbisogno, con illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individuazione delle scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni: ad esempio, mobilità interna tra unità organizzative della medesima amministrazione; progressioni tra le aree (sviluppo di carriera); job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali; mobilità esterna o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PA (ad es. comandi e distacchi) e con il privato (convenzioni); ricorso a forme flessibili di lavoro; reclutamento tramite concorsi o altre procedure pubbliche selettive, con distribuzione assoluta e % tra concorsi per il reclutamento di competenze tecniche o trasversali; presenza di un sistema professionale formale "competency based".

A tal fine, le citate Linee di indirizzo devono essere complementari a quelle previste dall'articolo 35, comma 5.2, del d.lgs. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale.

Ulteriore aspetto fondamentale che viene sottolineato è quello legato al fatto che la dotazione organica va espressa anche in termini finanziari.

Le Linee di indirizzo specificano, infatti, quanto segue: *"Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"*.

Il Piano dei fabbisogni, dunque, deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o dai limiti di spesa di personale previsti.

A tal fine la Giunta Comunale, con deliberazione n. 19 del 24/01/2024, ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, del personale a tempo indeterminato, sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa del personale, come di seguito riportato, con indicazione dei posti occupati, in copertura e vacanti al 31/12/2024:

AREA CONTRATTUALE	DOTAZIONE ORGANICA	OCCUPATI	POSTI IN COPERTURA	PROGRESSIONI VERTICALI	VACANTI
FUNZIONARI ED E.Q.	42	35	3	3	1
ISTRUTTORI	62	54	3		5
OPERATORI ESPERTI	15	14			1
OPERATORI	1	1			0
TOTALI	120	104	6	3	7

Si precisa che tra i posti in copertura, relativi all'Area Contrattuale dei Funzionari ed E.Q., è stata inserita n. 1 unità che sarà assegnata al Comune di Ruvo di Puglia in seguito alla conclusione della procedura concorsuale relativa all'Avviso pubblico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2., come indicato nell'allegato al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23/07/2024.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud, con nota prot. n. 24050 del 21/10/2025 e, successivamente, con nota prot. n. 7267 del 19/03/2026 ha comunicato che, con riguardo alle Amministrazioni non opzionate o rimaste vacanti a seguito di rinuncia dei Funzionari afferenti al profilo Specialista Tecnico

B6, come per il Comune di Ruvo di Puglia, considerato che non è possibile procedere allo scorrimento della graduatoria (risultando vincitori solo n. 345 candidati a fronte di n. 1.140 posti banditi), è in corso l'iter amministrativo finalizzato alla pubblicazione di un nuovo bando di concorso per il reclutamento delle suddette figure professionali tecniche.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 11/06/2025 è stata approvata la nuova macro struttura organizzativa del comune di Ruvo di Puglia, che è diventata operativa dal 1° febbraio 2026, con il conferimento dei nuovi incarichi di direzione.

La programmazione del fabbisogno di personale tiene conto delle rilevanti novità introdotte dalla Legge di Stabilità 2025 (legge 30 dicembre 2025, n. 199) in materia di pensioni per il personale degli Enti Locali, in particolare:

Ape sociale (Articolo 1, commi 162 e 163) Sintesi normativa

La norma proroga fino al 31 dicembre 2026 l'applicazione dell'APE sociale prevista dall'articolo 1, commi da 179 a 186, della legge n. 232 del 2016, in favore dei soggetti che, al compimento di 63 anni e 5 mesi, si trovino in una delle condizioni indicate dal comma 179 (stato di disoccupazione, attività di caregiver per un familiare con disabilità che necessita di assistenza continuativa, riduzione della capacità lavorativa per invalidità grave, svolgimento di lavori gravosi o usuranti di cui all'allegato C).

Si stabilisce inoltre che le semplificazioni procedurali previste dal secondo e terzo periodo del comma 165 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 trovino applicazione anche per i soggetti che verranno a trovarsi nelle predette condizioni nel corso del 2026.

È infine previsto che l'APE sociale non sia cumulabile con redditi da lavoro dipendente o autonomo, ad eccezione dei redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000 euro lordi annui.

Ambito di applicazione

L'Ape sociale è accessibile anche ai lavoratori delle pubbliche amministrazioni e dunque anche degli enti locali che **maturano 63 anni e 5 mesi** e rientrano in una delle condizioni di tutela previste dalla disciplina dell'istituto.

Effetti

La proroga dell'Ape Sociale al **31 dicembre 2026** potrà produrre uscite anticipate anche nei Comuni impattando sulla programmazione del fabbisogno del personale.

Requisiti di accesso al pensionamento e modifica dei termini di decorrenza per la corresponsione del TFS (Articolo 1, commi 185, 186, 187, 191 e 198) Sintesi normativa

La norma interviene sul meccanismo di adeguamento dell'età e dei requisiti contributivi per il pensionamento alla speranza di vita, "attenuando" il prossimo scatto biennale.

In particolare, fermo restando che il successivo incremento dei requisiti decorre dal 2027, viene stabilito che per tale anno l'aumento sia limitato a un solo mese, mentre l'incremento complessivo di tre mesi troverà piena applicazione dal 1° gennaio 2028; l'aumento non si applica ai lavoratori impegnati in attività gravose o particolarmente usuranti.

Per il personale delle amministrazioni e degli enti pubblici, inclusi gli enti di ricerca, si prevede inoltre che il termine dilatorio per la liquidazione delle indennità di fine servizio decorra non dalla data effettiva di collocamento a riposo, ma dal momento in cui l'interessato avrebbe maturato il diritto alla pensione in base ai requisiti anagrafici o contributivi vigenti, comprensivi dell'incremento di tre mesi; lo stesso

termine, nei casi di cessazione per raggiungimento del limite di età o di servizio, è ridotto da 12 a 9 mesi a decorrere dal 2027, con l'effetto che, dal 2028, l'aumento di tre mesi dell'età pensionabile risulta di fatto neutralizzato rispetto alla tempistica di pagamento della buonuscita.

Ambito di applicazione

Le disposizioni sui requisiti del pensionamento impattano seppur modestamente sulle uscite dal lavoro dei dipendenti comunali; mentre, stante la gestione del TFS in capo ad INPS, quelle relative all'erogazione del TFS impatta solo indirettamente sulle attività comunali ovvero in termini di riscontro a correzioni, modifiche ed integrazioni delle posizioni previdenziale del dipendente a seguito di interrogazione provenienti a tal fine da INPS.

Effetti

Le uscite dal lavoro programmate dai dipendenti comunali per il 2027 resteranno in larga misura confermate visto che al più subiranno una traslazione di solo un mese della finestra pensionistica.

Incentivo per la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il conseguimento dei requisiti per il trattamento pensionistico anticipato (Articolo 1, comma 194) **Sintesi normativa**

La norma estende l'ambito dei beneficiari dell'incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa, includendo anche i lavoratori che nel 2026 maturano il diritto alla pensione anticipata esclusivamente in base all'anzianità contributiva, senza rilievo dell'età anagrafica.

In tal modo, l'agevolazione di cui all'articolo 1, comma 286, della legge n. 197 del 2022 viene applicata ai lavoratori dipendenti, sia del settore pubblico sia del settore privato, che nel 2026 raggiungono il requisito contributivo previsto per la pensione anticipata, a prescindere dall'età.

L'incentivo si sostanzia nell'erogazione diretta al lavoratore della quota di contribuzione previdenziale a suo carico, con conseguente mancato versamento di tale quota e di quella corrispondente dovuta dal datore di lavoro agli enti previdenziali; ciò determina un aumento immediato della retribuzione netta, a fronte della sospensione dell'accredito contributivo sulle medesime somme.

Ambito di applicazione

La disposizione ha un effetto indiretto ma importante per l'organizzazione del personale dei Comuni, tenuto conto che viene consentito, anche per i dipendenti degli enti locali, il posticipo della pensione per i dipendenti che entro il 31 dicembre 2026 conseguono i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato; rilevando anche in termini di diversa gestione contabile della retribuzione del dipendente che richiede l'erogazione dell'incentivo.

Effetti

Le uscite dal lavoro dei dipendenti comunali che entro il 31 dicembre 2026 conseguono i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato, potranno essere posticipate; al tempo stesso, in caso di adesione dell'incentivo ivi previsto, occorrerà procedere ad erogare al lavoratore della quota di contribuzione pensionistica a suo carico, con conseguente esclusione del versamento e dell'accredito sia di tale quota contributiva sia di quella omologa a

➤ **PENSIONE ANTICIPATA**

Vengono confermati i requisiti per la pensione anticipata ordinaria:

- 41 anni e 10 mesi di contribuzione, per le donne;
- 42 anni e 10 mesi di contribuzione, per gli uomini (senza il requisito anagrafico).

Vengono confermate le finestre per gli iscritti alle Casse dell'ex INPDAP (CPDEL, CPS, CPI, CPUG):

- 5 mesi nel 2026
- 7 mesi nel 2027
- 9 mesi dal 2028 in poi

La legge di Bilancio 2026 non ha previsto la proroga delle disposizioni in materia di pensione anticipata c.d. opzione donna, di cui all'articolo 16, comma 1-bis, del decreto-legge n. 4 del 2019, e della pensione anticipata flessibile di cui all'articolo 14.1 del medesimo decreto-legge.

Resta, comunque, ferma la possibilità di accedere a tali forme di pensionamento anticipato per coloro che possono fare valere le condizioni vigenti prima della legge di Bilancio 2026 e i previsti requisiti entro le date di seguito indicate:

- per la pensione anticipata c.d. opzione donna, al 31 dicembre 2024;
- per la pensione anticipata flessibile, al 31 dicembre 2025.

Per quanto riguarda la "Strategia di copertura del fabbisogno", tenendo conto del modello delle competenze e dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.", è possibile individuare i profili necessari e specificare meglio i fabbisogni consentendo procedure di reclutamento più mirate, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 3 del D.L. n. 36/2022. Ricordiamo che nelle linee guida ministeriali per la redazione del Piao viene infatti ritenuta cruciale l'adozione di una strategia unitaria di gestione dell'organizzazione e del capitale umano, quindi dell'intera sezione 3 del Piao, basata sulla centralità delle competenze.

Nell'ambito delle scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni, secondo quanto previsto dall'art. 12, comma 5, del D.L. n. 25/2025, va altresì definito, in relazione alle caratteristiche e alle finalità di ciascuna amministrazione, il fabbisogno di personale per la realizzazione della transizione digitale e per l'innovazione tecnologica, con particolare riguardo all'intelligenza artificiale, alla sicurezza informatica e alla gestione dei big data.

Per quanto riguarda invece l'individuazione delle modalità di reclutamento e di acquisizione delle competenze necessarie, evidenziamo di seguito gli aspetti da considerare, in modo particolare, per il triennio 2026-2028.

Concorsi pubblici:

- disposizioni in materia di reclutamento e di scorrimento delle graduatorie introdotte, da ultimo, dal D.L. n. 25/2025 (vedi circolare Personale 19 settembre 2025). Si evidenzia al riguardo che la Corte di Cassazione, con la recente sentenza n. 217/2026, ha ribadito che gli enti possono indire un concorso anche se hanno una graduatoria valida da cui hanno assunto i vincitori; l'essere idonei in una graduatoria non fa nascere il diritto alla assunzione, per cui è legittima la scelta dell'ente di bandire un concorso pur in presenza di una graduatoria ancora valida. Il diritto soggettivo è quindi in capo solamente ai vincitori, non agli idonei; in caso di rinuncia o di dimissioni del vincitore, l'ente non è altresì obbligato a procedere a ulteriore scorrimento per coprire i posti vacanti;
- applicazione, a partire dai concorsi banditi nel 2026, della regola "taglia idonei" alle graduatorie dei concorsi pubblici (20% dei posti messi a concorso; art. 35, comma 5-ter, 4° periodo, D.Lgs. n. 165/2001; art. 4, comma 9, D.L. n. 25/2025). Ricordiamo che la regola "taglia idonei" NON si applica agli enti locali o agli enti o agenzie da questi controllati o partecipati che prevedono un numero di posti messi a concorso non superiore a 20 unità, ai Comuni con popolazione inferiore a 3.000 abitanti e per l'effettuazione di assunzioni a tempo determinato.

Mobilità volontaria:

- a decorrere dall'anno 2026, gli enti locali con più di 50 dipendenti a tempo indeterminato, nel caso in cui nel piano assunzionale sia previsto un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, destinano alle procedure di mobilità (è quindi un obbligo!) una percentuale non inferiore al 15% delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale e con esclusione del personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio da almeno dodici mesi e che abbiano conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole (art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 25/2025);
- tutti gli altri enti (non rientranti nella fattispecie di cui al punto precedente) hanno comunque la facoltà, nell'esercizio della propria autonomia gestionale, di utilizzare l'istituto della mobilità volontaria per la copertura dei fabbisogni di personale, secondo la regola generale di cui all'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

Misure per il reclutamento dei giovani:

- si applicano le previsioni di cui all'art. 3-bis del D.L. n. 44/2023 (vedi circolare Personale 20 giugno 2025), vigenti fino al 31/12/2026.

Stabilizzazioni:

- sono possibili sulla base delle regole previste dall'art. 3, comma 5, del D.L. 44/2023, applicabili fino al 31/12/2026, per chi ha maturato 36 mesi (anche non continuativi) negli ultimi 8 anni, in presenza delle seguenti condizioni:
 - solo personale non dirigenziale;
 - servizio svolto nell'ente che stabilizza (oppure, in caso di gestioni associate, negli enti aderenti);
 - reclutamento originario con procedure concorsuali coerenti con l'art. 35 del D.Lgs. 165/2001;
 - valutazione positiva e colloquio selettivo;
 - assunzione nel rispetto delle facoltà assunzionali disponibili.

Progressioni verticali:

- L'art. 12, comma 1, il CCNL del comparto Funzioni Locali 2022-2024 proroga fino al 31/12/2026 le progressioni tra le aree "in deroga" previste dall'art. 13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 (senza il possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno alla medesima area di inquadramento).
Resta confermata la disciplina delle progressioni verticali NON "in deroga".

In tema di limite alla spesa del personale, resta vigente il principio della sostenibilità finanziaria introdotta al D.L. 30/2019, in particolare:

- l'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34 del 30/04/2019 il quale introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei comuni, prevedendo quanto segue: *"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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 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 decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, ha disposto l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020, come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime;
- l'art. 4 comma 1 individua nella tabella 1, i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, e prevede alla lettera f) per i comuni da 10.000 a 59.999 abitanti il valore soglia pari al 27%;
- il comma 2 stabilisce per *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;*
- il comma 3 dell'art. 6 stabilisce: *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'articolo 6, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;*
- la deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna n. 55 del 25/06/2020 chiarisce che il riferimento *“all'ultimo rendiconto della gestione approvato”* debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale;
- l'Ente ha approvato il rendiconto dell'anno 2024 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 29/04/2024 e pertanto si è proceduto ad aggiornare la verifica delle capacità assunzionali;
- L'art. 5 stabilisce che *“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”;*

Sulla base dell'ultimo rendiconto relativo all'esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 29.04.2025, il triennio di riferimento è 2022/2024: per tale triennio le entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità ammontano ad € **18.445.424,22** e la spesa di personale del

rendiconto 2024 (macr. 101, 102 e 103), al netto dell'IRAP, degli adeguamenti contrattuali 2019-2021 ai sensi dell'art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022, delle somme etero finanziate da fondi PNRR e da altri fondi nazionali, ammonta ad € **4.735.439,27**, determinando un rapporto pari a 25,67%, valore che si colloca al di sotto della soglia del 27%.

Dal 1° gennaio 2025 è venuto meno il limite di incremento della spesa di personale entro le percentuali stabilite dalla Tabella 2, come previsto dall'art. 4, comma 2, pertanto gli enti virtuosi, come il comune di Ruvo di Puglia, possono procedere alle assunzioni di personale entro il limite di massima spesa del personale indicata nei valori soglia riportati nella Tabella 1, fermo restando la possibilità dell'assunzione del 100% dei cessati.

Sulla base dei predetti dati è stato aggiornato il prospetto per la verifica del rispetto dei limi assunzionali riferiti alla programmazione 2026-2028, precisando che, dalla spesa del personale 2026 sono state escluse le spese per la stabilizzazione di personale facente parte dell'ambito territoriale dei servizi sociali (per la neutralità delle spese etero-finanziate ai sensi dell'art. 53-septies del d.l. n. 104/2020), le spese per le assunzioni straordinarie a tempo determinato per l'attuazione del PNRR (ai sensi dell'art. 1 del d.l. n. 80/2021 e dell'art. 35-bis del d.l. n. 152/2021), la spesa relativa agli adeguamenti contrattuali per gli anni 2019-2021, corrisposti ai sensi del nuovo CCNL 16/11/2022, e andranno nettizzati anche gli adeguamenti contrattuali per gli anni 2024-2025 che saranno pagati nel 2026 in seguito al nuovo CCNL 2022-2024 Funzioni Locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026 (ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter del D.L. 36/2022).

Mentre ai fini sia dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che 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

Nella previsione della spesa del personale 2026-2028 si è tenuto conto degli oneri occorrenti per il finanziamento del rinnovo contrattuale del triennio 2022/2024 (sottoscritto in data 23/02/2026) nella misura dell'adeguamento contrattuale, pari a 6,7 volte l'IVC, come previsto dall'art. 3 del D.L. 145/2023. Si è tenuto altresì conto degli oneri occorrenti per il finanziamento del rinnovo contrattuale del triennio 2025/2027 che, in base a quanto stabilito dalla legge di Bilancio 2026, con un aumento del 3,6% nel 2026, del 5,0% nel 2027 e del 5,0%, nelle more, continuerà ad essere erogata la relativa indennità di vacanza contrattuale nella misura stabilita dal D.L. n. 145 del 18/10/2023 ed aumentata dello 0,6% dal 1 aprile al 30 giugno 2025.

La previsione della spesa del personale 2026 è pari ad € **4.826.623,83** al netto dell'importo del IRAP pari ad € 320.749,12 e degli adeguamenti contrattuali corrisposti per gli anni 2019-2021 con il contratto sottoscritto in data 16 novembre 2022, che determina la percentuale del **26,17%**, rispettando la percentuale di del 27% per la fascia demografica di appartenenza del comune di Ruvo di Puglia, come indicato nel seguente prospetto:

VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI ART. 33, C.2 D.L. 34/2019		SPESA DEL PERSONALE CONSUNTIVO 2024		
CALCOLO BASE SU CONSUNTIVO 2024	2022	2023	2024	media
Entrate correnti titoli 1-2-3	18.083.204,46	19.782.104,57	20.491.068,46	19.452.125,83
crediti di dubbia esigibilità anno 2022	-754.560,00	-684.351,21	-1.006.701,61	-1.006.701,61
Entrate - FCDE				18.445.424,22
fascia abitanti f) 27%				
massimo spesa del personale				4.980.264,54
spesa del personale consuntivo				
Redditi da lavoro dipendente cod. 101 al netto IRAP	4.433.585,92	4.513.599,23	4.735.439,27 (*)	25,67% rapporto entrate/spesa personale
quota IRAP	280.035,07	332.660,09	304.480,34	OK rientro prima fascia 27%
Totale Intervento I	4.713.620,99	4.846.259,32	5.039.919,61	

ANNO 2026				
spesa personale nuova programmazione 2026		5.291.560,07	importo al netto assunzioni PNRR, stabilizzazione SS.SS., incentivi	
a detrarre IRAP		320.749,12		
Riduzione arretrati contrattuali 2019-2021 art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022		144.187,12		
Riduzione arretrati contrattuali 2022-2024 art. 3, c.4-ter, D.L. 36/2022		0,00	del. c.c. 18_2024 sez.aut.	
Totale Intervento spesa del personale al netto IRAP		4.826.623,83		26,17% percentuale rispettata
Determinazione valore massimo incremento spesa personale su consuntivo 2018				
Valore massimo teorico 27%		153.640,71	incremento applicabile	
Somma massima da non superare spesa personale limite 2024		4.980.264,54		
Verifica rispetto % tab. 1		27,00%		

La verifica del limite dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 sul 2026 sarà oggetto di aggiornamento dopo il pagamento degli arretrati contrattuali al fine di nettizzare quelli corrisposti per il biennio 2024-2025.

Riguardo all'aspetto sanzionatorio in materia di assunzione di personale negli enti locali, si evidenzia che anche le Linee guida sovra richiamate si sono soffermate su tale aspetto, specificando che le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nelle Linee stesse non possono assumere nuovo personale (la sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del Piano dei fabbisogni e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001).

Anche l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 prevede che in caso di mancata adozione del Piano della performance l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale. Resta fermo che, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 267 del 2000, per gli enti locali, il piano della performance è unificato nel PEG.

Inoltre, il comma 1-quinquies dell'art. 9 del d.l. n. 113/2016 prevede che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio consolidato (oltre che dei bilanci di previsione e dei rendiconti), gli enti inadempienti non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto.

Infine, tutte le Amministrazioni sono tenute a trasmettere al Dipartimento della Funzione pubblica, tramite il sistema di comunicazione delle informazioni sul conto annuale, cd SICO, la copia della programmazione del fabbisogno; anche l'inosservanza di tale vincolo è sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni di personale.

Il programma deve essere adottato dall'organo di governo dell'Ente che, negli enti locali, è rappresentato dalla Giunta. La circostanza che il documento debba essere allegato al DUP non determina, come conseguenza, lo spostamento della competenza alla sua adozione che, quindi, non si può ritenere trasferita al Consiglio.

Esso ha valenza triennale ma deve essere aggiornato con cadenza annuale.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (c.d. "Decreto Reclutamento"), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti (con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative), entro il 31 gennaio di ogni anno, sono tenute ad adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito indicato come PIAO) per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai cittadini ed alle imprese, nonché per procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Tale nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche rappresenta un documento unitario in cui confluiscono i diversi atti di programmazione finora previsti, tra i quali il Piano della performance, il PTPCT, il Piano triennale dei fabbisogni, il Piano per il lavoro agile (POLA), la programmazione dei fabbisogni formativi ed il Piano delle azioni positive (restano esclusi dall'unificazione soltanto i

documenti di carattere finanziario).

La RGS ha pubblicato un nuovo parere della Commissione Arconet, datato 16 febbraio 2023, riguardante i rapporti tra bilancio di previsione, Piano dei Fabbisogni di Personale e Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Nel parere Arconet si precisa che il PIAO, previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011 che deve essere adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e che "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di adozione, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".

Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG.

In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile.

Con il decreto 24 dicembre 2025 del Ministero dell'interno (G.U. n. 302 del 31-12-2025) è stato 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.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022 che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisca, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha già adottato i seguenti documenti programmatori per il triennio 2025-2027:

- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 60 del 29/12/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: "Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (NADUP) – Periodo 2026/2028 (Art. 170, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000) - Approvazione";
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 66 del 29/12/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto "Bilancio di Previsione Finanziario 2026-2028 – Art 151, D. Lgs. n. 267/2000 e art 10, D. Lgs. n. 118/2011 – Approvazione";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/01/2026, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: "Assegnazione del Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2026-2028";
- la Deliberazione del consiglio Comunale n. 9 del 29/04/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto "Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2024 ai sensi dell'art. 227 del d. lgs. n. 267/2000 e s.m.i. – Approvazione.";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 28/02/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: "approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2025/2027 ai sensi dell'art.6 del D.L. n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 03/07/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per gli anni 2025/2027 ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021. PRIMA VARIAZIONE";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 278 del 10/11/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, avente all'oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) per gli anni 2025/2027 ai sensi dell'art. 6 del d.l. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021. SECONDA VARIAZIONE";

Pertanto la programmazione in tema di assunzioni viene redatta in coerenza con i predetti documenti programmatori.

Il regime vincolistico per le assunzioni di personale

La programmazione in tema di risorse umane deve porsi l'obiettivo di conciliare le esigenze segnalate dalle

Strutture comunali con il necessario rispetto della sostenibilità finanziaria e dei molteplici vincoli posti dalla legge in materia di assunzioni.

Vincoli

Il d.l. 24 aprile 2014, n. 66 convertito nella Legge 23 giugno 2014 n. 89 recante: «Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale» aveva introdotto questi ulteriori vincoli:

- art. 27 - divieto di assunzione di personale ovvero di ricorrere all'indebitamento in caso di mancato rispetto dell'obbligo di certificazione in ordine alla certezza, liquidità ed esigibilità di un credito o il diniego non motivato di certificazione, anche parziale, fintanto che perdura l'inadempimento;
- art. 41 - divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione qualora, rispetto ai termini stabiliti dal d.lgs. 9 ottobre 2002 n.231, vengano registrati tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015.

Tale ultimo vincolo è stato superato a seguito della sentenza della Corte costituzionale n. 272 del 22 dicembre 2015, (Gazz. Uff. 30 dicembre 2015, n. 52 - Prima serie speciale) che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del citato comma 2.

Sono, inoltre, superate condizioni ostative alle assunzioni di personale di cui alle leggi di stabilità per il gli anni 2016 e seguenti (legge 28/12/2015 N. 208 – legge 11/12/2016 n. 232) in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, nonché in caso di mancato invio nei termini delle relative certificazioni previste.

I commi da 819 a 826 della legge n. 145/2018 sanciscono il superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016, e più in generale, delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di bilancio.

Di conseguenza, dal 2019, il vincolo di finanza pubblica è coinciso con gli equilibri ordinari disciplinati all'armonizzazione contabile (d.lgs. 118/2011) e dal TUEL, senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo.

Il comma 823, in particolare, esplicita la disapplicazione, a decorrere dal 2019, anche delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

Il d.l. 24/06/2016 n. 113 all'art. 9, comma 1 quinquies, così modificato dall' art. 1, comma 904, legge 30 dicembre 2018, n. 145, prevede che *“In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo”*.

Il divieto di assumere scatta, inoltre, in caso di mancata adozione del piano triennale di azioni positive, di cui all'att. 48, d.lgs. n. 198/2006, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Un ultimo vincolo si pone per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto per i quali le assunzioni di personale vengano sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.

Il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

Le assunzioni di personale con contratti flessibili sono consentite nel rispetto della normativa dettata dal d.lgs

165/2001, in particolare dall'art. 36, e dal d.lgs n. 81/2015; il ricorso a questi istituti è possibile solamente per *"rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali"*, escludendone, pertanto, l'utilizzo per far fronte a necessità ordinarie e continuative.

Di conseguenza, per poter dar corso ad assunzioni flessibili, occorre una specifica motivazione volta a dimostrare l'esistenza di un'esigenza straordinaria che, in quanto tale, ha una durata limitata nel tempo.

Con l'intento di rendere l'utilizzo di tali forme di impiego, con particolare riguardo al rapporto a tempo determinato, più limitato e stringente, l'art. 4 del d.l. 31 agosto 2013 n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125:

- ha previsto il ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze temporanee o eccezionali ulteriormente rafforzate ed individuate, rispetto al passato, dalla presenza dell'elemento dell'esclusività;
- ha recepito un orientamento più volte ribadito dal Dipartimento della Funzione Pubblica secondo cui le Amministrazioni Pubbliche, per prevenire fenomeni di precariato, possono sottoscrivere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato;
- ha chiarito, in modo definitivo, che le disposizioni in materia di contratti di lavoro a tempo determinato di cui al D.Lgs. 81/2015 si applicano a tutte le Amministrazioni Pubbliche, fermi restando:
 - l'obbligo di utilizzare esclusivamente i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato per soddisfare le esigenze connesse a fabbisogni ordinari;
 - l'obbligo di far ricorso alle forme flessibili di impiego per rispondere ad esigenze esclusivamente temporanee o eccezionali;
- ha previsto la nullità dei contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione dei suindicati obblighi e divieti. Un ulteriore effetto di detta violazione è la responsabilità erariale, nonché quella dirigenziale, ai sensi dell'articolo 21 del d.lgs. n. 165/2001, in capo al dirigente che ha sottoscritto il contratto, al quale non potrà essere erogata la retribuzione di risultato;
- ha esteso i medesimi effetti e responsabilità anche alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie, ovvero di utilizzo di collaboratori come lavoratori subordinati.

Il D.L. n. 34/2014 e, successivamente, il d.lgs. n. 81/2015, hanno introdotto specifiche disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato: si tratta della possibilità di prorogare fino a cinque volte, nell'arco dei complessivi 36 mesi, il termine del contratto a tempo determinato, quando la sua durata iniziale è inferiore a tre anni e le proroghe si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato.

Il D.L. 12/07/2018 n. 87 cosiddetto "Decreto Dignità" ha modificato gli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81 del 15/06/2015 relativi alla disciplina del contratto a tempo determinato, ma ha specificato all'art. 1, comma 3, che tali disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni normative previgenti.

Dal punto di vista della spesa, oltre al rispetto del patto di stabilità interno e del tetto ex commi 557 e seguenti della L. 296/2006, l'art. 9 – comma 28 - del d.l. n. 78/2010, come novellato dall'art.11 - comma 4-bis – del d.l. 24 giugno 2014 n. 90, inserito in sede di conversione dalla L. 11 agosto 2014 n. 114, consente di avvalersi delle varie tipologie di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 allo stesso titolo.

Nello stesso tempo viene precisato che i limiti in materia non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea (nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti), consentendo, pertanto, di escludere la spesa per «cantieri di lavoro, lavori socialmente utili, lavori di pubblica utilità, ecc.» che, invece, in base alla precedente sentenza della Consulta 10 aprile 2014 n. 2014 era stata oggetto del contenimento stabilito dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010.

A tal proposito si richiama la recente disposizione introdotta dall'art. 6 del D.L. 23/2026 che ha potenziato il fondo nazionale per la sicurezza urbana dando la possibilità, tra l'altro, di procedere ad assunzioni a tempo determinato di personale di polizia locale.

Si riporta, di seguito, il prospetto di rispetto del tetto ex commi 557 e seguenti della L. 296/2006:

VERIFICA LIMITI DI SPESA DEL PERSONALE 2026-2028 (comma 557 e segg. L. 296/2006)		
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2026	media 2011-2013	2026
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.239.915,02
Residuo facoltà assunzionali	€ 134.682,92	SI
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2027	media 2011-2013	2027
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.203.732,16
Residuo facoltà assunzionali	€ 170.865,77	SI
Verifica rispetto riduzione spesa personale anno 2028	media 2011-2013	2028
Spesa del personale	€ 3.374.597,94	€ 3.201.555,67
Residuo facoltà assunzionali	€ 173.042,27	SI

L'art. 16 del d.l. n. 113/2016 è, poi, intervenuto a risolvere definitivamente la questione della computabilità o meno delle assunzioni effettuate ex art. 110 del d.l.gs. n. 267/2000 nel plafond delle assunzioni a tempo determinato di cui al citato art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 sancendone l'esclusione.

Alla luce di tale disposizione legislativa si attesta che il Comune di Ruvo di Puglia, per il triennio 2026- 2028, rispetta la percentuale di contratti a tempo determinato stabilita dall'art. 60, comma 3, del CCNL 2019/2021 Funzioni locali e rispetta il limite di cui al predetto del 78/2010, come indicato nel seguente prospetto:

Verifica spesa T.D. E FLESSIBILE ANNO 2026	
Importo T.D. anno 2009	316.400,00 d.l. madia 100% spesa 2009 in regola con vincoli riduzione spesa
Importo T.D. anno 2025 (n.3 art. 90 + T.D. sostituzione personale assente co	90.889,97 escluso art. 110 (art. 9, c. 28 d.l.78/2010), escluso comandi C.C. sez.aut. 12/2017 escluso VV.UU. C.993 legge bilancio 2021, esclusi T,D. assunzioni PNRR D.L. Art. 1 D.L. 80/2021 e art. 31-bis D.L. 152/2021

Programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato

In tema di assunzioni di personale a tempo indeterminato, le Linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter del d.l.gs. n. 165/2001, stabiliscono che l'attuazione e la declinazione concreta dei profili del personale da assumere dovrà essere definita dalla Giunta, alla luce delle proposte dei singoli responsabili apicali.

Si potrà procedere all'assunzione di personale tramite l'indizione di concorso pubblico e previo esperimento della procedura di mobilità ex art. 34 bis del d.l.gs. n. 165/2001.

Le Linee di indirizzo previste dall'articolo 35, comma 5.2, del d.l.gs. n. 165/2001, relative allo svolgimento delle prove concorsuali e alla valutazione dei titoli in materia di reclutamento del personale, hanno imposto l'obbligo per le Amministrazioni centrali e di quelle locali di effettuare lo svolgimento dei concorsi pubblici mediante la piattaforma del Dipartimento della Funzione Pubblica "InPA".

Operativamente, i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta comunale dovranno tenere conto per quanto attiene alle assunzioni a tempo indeterminato:

- del regime vincolistico sopra illustrato;
- di quanto già previsto nella programmazione 2025/2027 e non ancora attuato;
- delle esigenze organizzative e funzionali espresse dai responsabili apicali per il triennio 2026/2028;
- delle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dichiarate dai responsabili apicali;
- delle cessazioni dal servizio di personale a tempo indeterminato già previste per il triennio 2026-2028 e risultanti agli atti;
- dell'attenzione agli organici dei servizi alla persona e di quelli più a diretto contatto con l'utenza quali in particolare i servizi educativi e quelli di polizia locale;
- del potenziamento dei servizi sociali soprattutto per le politiche di contrasto alla povertà;
- della razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative;
- dei vincoli normativi in tema di assunzioni obbligatorie;
- delle indicazioni fornite dalle Linee guida previste per l'attuazione dell'articolo 35, comma 5.2, del d.l.gs.

n. 165/2001, sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli;

- del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri in data 17 marzo 2020, recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, che ha disposto l'entrata in vigore di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 30/04/2019 a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare il passaggio al nuovo regime;

- delle eventuali assunzioni di personale a tempo indeterminato che saranno rese possibili attraverso la partecipazione all'avviso pubblico del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2PN CapCoe promosso dall'Agenzia per la Coesione i cui oneri saranno finanziati con il contributo del Programma Nazionale fino al 31 dicembre 2029 e, a decorrere dall'anno 2030, a carico di risorse statali già individuate nel d.l. n. 124/2023 convertito con modificazioni dalla legge 13 novembre 2023, n. 162. A tal fine si evidenzia che la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud, con nota prot. n. 24050 del 21/10/2025 ha comunicato che, a conclusione della procedura di scelta dell'Amministrazione, è emerso che il comune di Ruvo di Puglia non è stato opzionato da alcun vincitore del codice di concorso B6 e pertanto, al momento, risulta sprovvisto di assegnazione. Con la stessa nota il Dipartimento ha chiarito che è stata avviata una nuova procedura di reclutamento.

Il Comune di Ruvo di Puglia ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero, come da dichiarazioni rilasciate dai Direttori di Area.

Alla luce di quanto sopra si riporta qui di seguito il prospetto aggiornato delle cessazioni previste per il triennio 2026-2028 e quello relativo alle nuove assunzioni programmate:

CESSAZIONI 2026					
DIPENDENTE	CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	AREA CONTRATTUALE	AREA APPARTENENZA
D.I.	28/02/2026	C1	C1	Istruttore Polizia Locale	Area 7 - POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITÀ SOSTENIBILE, TUTELA ANIMALI
R.F.	01/04/2026	D1	D1	Funzionario Amministrativo	Area 4 - ORGANI ISTITUZIONALI SERVIZI DEMOGRAFICI CONTENZIOSO
T.S.	30/11/2026	C1	C6	Istruttore Polizia Locale	Area 7 - POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITÀ SOSTENIBILE, TUTELA ANIMALI
L.A.	31/12/2026	C1	C6	Istruttore Polizia Locale	Area 7 - POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITÀ SOSTENIBILE, TUTELA ANIMALI
M.F.	31/12/2026	C1	C6	Istruttore Polizia Locale	Area 7 - POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITÀ SOSTENIBILE, TUTELA ANIMALI
CESSAZIONI 2027					
DIPENDENTE	CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	AREA CONTRATTUALE	AREA APPARTENENZA
S.F.	15/03/2027	B1	B1	Operatore esperto	Area 4 - ORGANI ISTITUZIONALI SERVIZI DEMOGRAFICI CONTENZIOSO
D.C.	31/01/2027	C1	C4	Istruttore Amministrativo	Area 3 - STAZIONE APPALTANTE, POLITICHE ABITATIVE TRANSIZIONE DIGITALE
L.T.	23/07/2027	C1	C6	Istruttore Informatico	Area 3 - STAZIONE APPALTANTE, POLITICHE ABITATIVE TRANSIZIONE DIGITALE
G.D.	12/09/2027	C1	C6	Istruttore Amministrativo	Area 5 - SVILUPPO STRATEGICO E GOVERNO DEL TERRITORIO
C.C.	18/08/2027	C1	C1	Istruttore Amministrativo	Area 10 - AREA 10 SVILUPPO LOCALE POLITICHE GIOVANILI CULTURA, TURISMO E SPORT
CESSAZIONI 2028					
DIPENDENTE	CESS.	cat. Iniz.	POSIZ.ECONOMICA	AREA CONTRATTUALE	AREA APPARTENENZA
M.N.	31/08/2028	C1	C6	Istruttore Amministrativo	Area 4 - ORGANI ISTITUZIONALI SERVIZI DEMOGRAFICI CONTENZIOSO
S.V.	31/03/2028	B1	B2	Operatore esperto	Area 8 - INFRASTRUTTURE E OPERE PUBBLICHE, QUALITÀ URBANA E BENI COMUNI
C.A.	30/04/2028	B1	B7	Operatore esperto	Area 4 - ORGANI ISTITUZIONALI SERVIZI DEMOGRAFICI CONTENZIOSO
L.A.	31/10/2028	C1	C6	Istruttore Polizia Locale	Area 7 - POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITÀ SOSTENIBILE, TUTELA ANIMALI
B.S.	31/08/2028	C1	C6	Istruttore Amministrativo	Area 10 - AREA 10 SVILUPPO LOCALE POLITICHE GIOVANILI CULTURA, TURISMO E SPORT

Si riporta di seguito la programmazione delle nuove assunzioni per il triennio 2026-2028:

TEMPO INDETERMINATO
ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE PER IL 2025 E NON CONCLUSE
n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 Polizia locale, protezione civile, trasporto pubblico e mobilità sostenibile, tutela animali, dal 01/10/2026 x sostituzione dipendente uscito per dimissioni con riserva del posto periodo di prova, mediante concorso, mobilità, graduatoria altri enti;
n. 1 Funzionario Tecnico, cat. D1 , Area 8 – Infrastrutture e opere pubbliche, qualità urbana e beni comuni, dal data da definire sulla base della nuova procedura di reclutamento, spesa finanziata dal Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2.
n. 1 Istruttore Tecnico – Perito Agrario, cat. C1 , Area 10 - Sviluppo locale politiche giovanili cultura, turismo e sport, dal 01/04/2026, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, utilizzo graduatoria ASMEL, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, Categoria Protetta , Area 9 - Tutela ambiente e paesaggio, igiene e sanità -transizione ecologica, turnover, dal 01/04/2026, mediante concorso già bandito;
n. 1 Funzionario Amministrativo, cat. D1, Direttore di Museo - Area 6 – Attività Sociali, Educative e Culturali, dal 01/05/2026 x sostituzione dipendente dimissionario, mediante procedura di mobilità già espletata in corso di definizione la data di assunzione;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1, Categoria Protetta , Area 8 - Infrastrutture e opere pubbliche, qualità urbana e beni comuni, sostituzione dipendente trasferito per mobilità, dal 01/04/2026, mediante concorso già bandito;
n. 1 Funzionario Tecnico, cat. D1 , Area 5 – Sviluppo strategico e governo del territorio dal 01/04/2026, per dipendente dimissionario per passaggio ad altro Ente, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, utilizzo graduatoria ASMEL, concorso;
PROGRESSIONI TRA AREE EX ART. 15 CCNL 2019-2021
n. 1 Istruttore a Funzionario - Profilo Amministrativo – Area 3 -Stazione appaltante, politiche abitative transizione digitale, dal 01/04/2026 procedura già avviata;
n. 1 Istruttore a Funzionario - Profilo Contabile – Area 1 Risorse Umane, dal 01/04/2026 procedura già avviata;
n. 1 Istruttore a Funzionario - Profilo Contabile – Area 6 Politiche Sociali ed educative, dal 31/12/2026;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2026
n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 - Polizia locale, protezione civile, trasporto pubblico e mobilità sostenibile, tutela animali, dal 01/10/2026 x dimissioni dipendente dal 01/03/2026 con richiesta di conservazione del posto per il periodo di prova, mediante graduatoria concorso già bandito;
n. 1 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 - Polizia locale, protezione civile, trasporto pubblico e mobilità sostenibile, tutela animali, dal 01/12/2026 x turnover, mediante concorso già bandito;
n. 2 Istruttore - Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 - Polizia locale, protezione civile, trasporto pubblico e mobilità sostenibile, tutela animali, dal 31/12/2026 x turnover, mediante concorso già bandito;
n. 1 Funzionario Amministrativo, cat. D1 , - Area 4 – Organi istituzionali servizi demografici contenzioso, dal 01/08/2026 x sostituzione dipendente dimissionario con richiesta di conservazione del posto per il periodo di prova, mediante utilizzo graduatoria vigente;
n. 1 Funzionario Amministrativo, cat. D1 , - Area 6 – Politiche Sociali, educative, dal 31/12/2026, mediante l'utilizzo di graduatoria vigente, concorso, mobilità;

PROGRESSIONI TRA AREE EX ART. 15 CCNL 2019-2021
n. 1 Istruttore a Funzionario - Profilo Tecnico – Area 9 Sviluppo sostenibile e governo del territorio dal 01/10/2026
STABILIZZAZIONI PERSONALE ASSUNTO A T.D. PNRR
n. 1 Funzionario Informatico cat. D1 , Area 3 -Stazione appaltante, politiche abitative transizione digitale, per supporto attività del PNRR, assunto dal 09/11/2023, durata collegata all’attuazione dei progetti (art. 31-bis d.l. n. 152/2021), stabilizzazione ai sensi dell’art. 3 comma 5, del DL 44/2023, convertito in Legge 74/2023, dal 09/11/2026;
n. 2 Istruttori (Ex Istruttore Tecnico cat. C1 , Area 8 - Infrastrutture e opere pubbliche, qualità urbana e beni comuni, per supporto attività del PNRR, assunti dal 12/04/2023, durata collegata all’attuazione dei progetti (art. 1 d.l. n. 80/2021), stabilizzazione ai sensi dell’art. 3 comma 5, del DL 44/2023, convertito in Legge 74/2023, dal 12/04/2026;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2027
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 3 -Stazione appaltante, politiche abitative transizione digitale, dal 01/02/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante utilizzo graduatoria vigente, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Informatico, cat. C1 , Area 3 -Stazione appaltante, politiche abitative transizione digitale, dal 01/08/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Operatore Esperto (Messo), cat. B1 , Area 4 – Organi istituzionali servizi demografici contenzioso, dal 01/04/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 5 – Sviluppo strategico e governo del territorio, dal 01/10/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante utilizzo graduatoria vigente, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 10 - Sviluppo locale politiche giovanili cultura, turismo e sport, dal 01/09/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante utilizzo graduatoria vigente, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL 2028
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 4 – Organi istituzionali servizi demografici contenzioso, dal 01/09/2028 x sostituzione dipendente cessato, mediante utilizzo graduatoria vigente, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Operatore Esperto, cat. B1 , Area 8 - Infrastrutture e opere pubbliche, qualità urbana e beni comuni, dal 01/04/2028 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Operatore Esperto, cat. B1 , Area 4 – Organi istituzionali servizi demografici contenzioso, dal 01/05/2028 x sostituzione dipendente cessato, mediante mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale, cat. C1 , Area 7 - Polizia locale, protezione civile, trasporto pubblico e mobilità sostenibile, tutela animali, dal 01/11/2028 x sostituzione dipendente cessato, mediante utilizzo graduatoria vigente, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;
n. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1 , Area 10 - Sviluppo locale politiche giovanili cultura, turismo e sport, dal 01/09/2027 x sostituzione dipendente cessato, mediante utilizzo graduatoria vigente, mobilità, utilizzo graduatoria altri enti, concorso;

Indirizzi in materia di assunzioni a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile

Le assunzioni a tempo determinato proprio per la loro natura ed in quanto finalizzate a “rispondere esclusivamente ad esigenze temporanee o eccezionali” non possono essere oggetto di una puntuale

programmazione.

Nel presente documento ci si limita, pertanto, a formulare alcuni indirizzi cui la Giunta dovrà attenersi nell'autorizzare in concreto il ricorso alle varie tipologie di lavoro flessibile.

I profili per i quali deve essere prioritariamente garantita l'assunzione a tempo determinato sono quelli riferibili ai servizi rivolti alla persona in cui sussistono specifici obblighi di rispetto di parametri minimi ovvero ai servizi di controllo del territorio e sicurezza pubblica.

In assenza di un siffatto obbligo valgono le seguenti indicazioni: fermi restando il limite di spesa e le disponibilità di bilancio le assunzioni a tempo determinato o il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile, possono essere attivate per rispondere all'esigenza di:

- sostituire personale assente per periodi superiori a due mesi;
- fronteggiare situazioni eccezionali di carico di lavoro;
- attuare specifici progetti dell'amministrazione che richiedano per un periodo di tempo limitato il ricorso a personale aggiuntivo.

Risulta sempre possibile il ricorso ai contratti ex artt. 90 e 110 del d.l.gs. 267/2000 nei limiti ivi previsti.

Il limite per le assunzioni a tempo determinato, ricalcolato alla luce del disposto di cui all'art. 16, comma 1-quater, del sopra richiamato d.l. n. 113/2016, come convertito con modificazioni in legge n. 160/2016, che esclude la spesa relativa agli incarichi dirigenziali a tempo determinato di cui all'art. 110 del d.lgs n. 267/2000 dal limite di spesa delle assunzioni al tempo determinato riferito all'anno 2009, ammonta ad € 316.400,00, comprensivo di oneri riflessi ed IRAP.

Le previsioni di assunzione di personale a tempo determinato per l'anno 2026 oltre alla spesa per il personale a tempo determinato già in servizio o con incarico già autorizzato rispettano il limite per personale assunto con modalità flessibile, per una spesa complessiva relativa all'esercizio 2026, determinata in euro 90.989,27 e, quindi, rientrante nel limite della spesa di cui al comma 4/bis dell'art. 1 della Legge 11 agosto 2014, n. 114. Al fine di contemperare l'esigenza di reperire temporaneamente del personale a tempo determinato per esigenze straordinarie e limitate non diversamente fronteggiabili, potrà essere attivato il ricorso alla provvista di lavoro attraverso il ricorso ad agenzie di somministrazione di lavoro.

In particolare la spesa del personale a tempo determinato per l'anno 2026 potrà essere incrementata per la temporanea sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, ai sensi dell'art. 60, comma 6, lett. a) del CCNL 16/11/2022.

Inoltre l'art. 6 del DL 23/2026 (decreto sicurezza) contiene una specifica disposizione destinata al personale delle polizie locali. Viene estesa al 2026 la durata delle misure già previste per il potenziamento della sicurezza urbana con particolare riferimento alla possibilità di assunzioni a tempo determinato di personale di polizia locale.

TEMPO DETERMINATO
n. 1 Istruttore – Profilo Amministrativo , ex cat. C1, Area 2 - Programmazione economica, bilancio e fiscalità locale, assunzione dal 01/04/2026 al 31/12/2026 per sostituzione dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, mediante utilizzo graduatoria altri enti, somministrazione di lavoro;
n. 1 Istruttore – Profilo Amministrativo , ex cat. C1, Area 4 – Organi istituzionali servizi demografici contenzioso, assunzione dal 01/04/2026 al 30/09/2026 per sostituzione dipendente assente con diritto alla conservazione del posto, mediante utilizzo graduatoria altri enti, somministrazione di lavoro;
n. 1 Istruttore – Profilo Agente di P.L. , ex cat. C1, Area 7 - Polizia locale, protezione civile, trasporto pubblico e mobilità sostenibile, tutela animali, 01/04/2026 al 30/09/2026 per sostituzione dipendente dimissionario con diritto alla conservazione del posto, mediante utilizzo graduatoria altri enti, somministrazione di lavoro;
n. 1 Istruttore – Profilo Agente di P.L. , ex cat. C1, Area 7 - Polizia locale, protezione civile, trasporto pubblico e mobilità sostenibile, tutela animali, proroga contratto 01/01/2026 al 30/09/2026 per potenziamento sicurezza urbana;

Spesa del personale per il triennio 2026-2028

Le risorse complessive stanziare in bilancio, a copertura del personale, comprensiva delle nuove assunzioni programmate è la seguente:

SPESA DEL PERSONALE	COSTO ANNUO COMPRENSIVO DI ONERI ED IRAP		
	2026	2027	2028
Spesa del personale totale comprensiva nuove assunzioni, T.D., PNRR, Art. 90, stabilizzazioni	5.445.672,47	5.482.783,00	5.478.414,85
Entrate per stabilizzazione Personale Area 6 (finanziamento fondi PAIS 1/2020)	-72.745,78	-73.449,89	-73.449,89
Spesa per personale a t.d. finanziata da progetti PNRR	-22.644,48	0,00	0,00
Rimborso Agenzia per la coesione	-58.722,14	-43.472,86	-43.472,86
Esclusione Adeguamenti CCNL 16/11/2022 anni 2019-2021	-144.187,12	-144.187,12	-144.187,12
Totale spesa del personale a carico del bilancio	5.147.372,95	5.221.673,13	5.217.304,97
IRAP	-320.749,12	-325.459,45	-326.874,85
Spesa valida per la verifica art. 33 D.M. 34/2019	4.826.623,83	4.896.213,69	4.890.430,12

Prospetto risorse umane con indicazione dei profili professionali divisi per Area:

AREA	TIPOLOGIA CONTRATTUALE	CATEGORIA CONTRATTUALE	POSIZIONI ECONOMICHE	NR. PERSONALE IN AREA
SEGRETARIO GENERALE				
TAMPOIA ANTONELLA	T.I.	SA		1
SERVIZIO AUTONOMO AVVOCATURA				
PETRUZZELLI SAVINO	T.I.	D1	D1	1
AREA 1 RISORSE UMANE				
Ufficio personale	T.I.	D1	D3	5
LEO LAURA	T.I.	D	D1	
NOVIELLO FRANCESCA MARIA	T.I.	C	C4	
Ufficio stipendi	T.I.	C	C4	
ELICIO ROSA	T.I.	C	C4	
MONOPOLI IPPOLITA	T.I.	C	C1	
AREA 2 PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, BILANCIO E FISCALITA' LOCALE				
MARZOCCA MARIANNA	T.I.	D1	D4	11
Ufficio economato	T.I.	C	C4	
RUTA GIUSEPPE	T.I.	D	D1	
TURTURO DOMENICO	T.I.	C	D1	
Ufficio ragioneria	T.I.	C	C1	
CAMPANALE GABRIELE	T.I.	C	C1	
MISINO CORRADO	T.I.	D	D1	
RUTA BARBARA	T.I.	D1	D2	
SIBILANO ANGELO	T.I.	C	C6	
TUMOLO EMILIA SARA	T.I.	C	C1	
Ufficio tributi	T.I.	C	D1	
CASTRIOTTA ANNA SARA	T.I.	C	D1	
LOBOSCO ANTONIO	T.I.	B3	B8	
RUTA ROBERTA FRANCESCA	T.I.	C	C2	
AREA 3 STAZIONE APPALTANTE, POLITICHE ABITATIVE, TRANSIZIONE DIGITALE				
DE ZIO BIANCA	T.I.	D	D8	6
Ufficio innovazione tecnologica	T.I.	D	D8	
LAUCIELLO TOMMASO	T.I.	D	C6	
PASSASEO MARTIA	T.D.	D	D1	
Ufficio politiche abitative	T.I. - PART - TIME 75%	C	C3	
PICCARBETA DANIELA		C	C3	
Ufficio appalti e contratti	T.I.	C	C5	
DE LEO CHIARA	T.I.	C	C5	
LAMARCA DANIELA MARIA	T.I.	D3	D6	
AREA 4 ORGANI ISTITUZIONALI, SERVIZI DEMOGRAFICI, CONTENZIOSO				
TAMPOIA ANTONELLA - DIRETTRICE AD INTERIM				17
Ufficio demografici	T.I.	C	C6	
BERARDI FRANCESCA ROMANA	T.I.	B3	B8	
CALDAROLA ANNA	T.I.	B3	B8	
PELLEGRINI GAETANA	T.I.	B3	B8	
Ufficio stato civile	T.I.	D1	D1	
MASTRORILLI VINCENZA GABRIELLA	T.I.	B3	B9	
RIGNON LUCIA	T.I.	B3	B9	
Ufficio elettorale	T.I.	C	C6	
CESAREO PAOLO	T.I.	C	C6	
ROSELLI FELICE	T.I.	D1	D1	
Ufficio protocollo	T.I.	C	C1	
CUTRONE ORONZO	T.I.	C	C1	
MARCONI NICOTTA	T.I.	C	C7	
Ufficio messi	T.I.	B3	B1	
FERRULLI RAMONA	T.I.	B3	B1	
LUKAI TATJANE	T.I.	B1	B1	
STASI FELICE	T.I.	B1	B1	
Ufficio assistenza organi istituzionali	T.I.	B3	B9	
DI RELLA COSIMO DAMIANO	T.I.	B3	B9	
D'INGEO MICHELE	T.I.	D	C6	
FUSARO ANGELA MARIA	T.I.	D	D8	
Ufficio contenzioso	T.I.	C	C4	
DONADIO GAETANO	T.I.	C	C4	
SCHITTULLI STEFANIA	T.I.	C	C2	
AERA 5 SVILUPPO STRATEGICO E GOVERNO DEL TERRITORIO				4
PICE CHIARA	T.I.	D1	D1	
Ufficio edilizia e urbanistica	T.I.	C	C2	
GAGLIARDI LORESDAN	T.I.	C	C7	
GATTULLO DOMENICA MARIA	T.I.	C	C7	
MILANI PIETRO	T.I.	C	C7	
AREA 6 POLITICHE SOCIALI ED EDUCATIVE				13
D'AMATO ANGELAMARIA	T.I.	D1	D2	
Ufficio gestione contabile e amministrativa	T.I.	B1	B3	
ANDRONICO FRANCESCA	T.I.	D1	D1	
CATALANO GABRIELLA	T.I.	C	C1	
COLUCCI GIOVANNI	T.I.	B1	B9	
DI GRUMO NICOLA	T.I.	D1	D1	
GESMUNDO PATRIZIA	T.I.	D1	D1	
GHELLER LAURA	T.I.	C	C1	
Ufficio servizio sociale e professionale	T.I.	D1	D8	
ALTAMURA LUCIA ANTONIETTA	T.I.	D1	D1	
CALO ANNA	T.I.	D1	D1	
DELVECCHIO MARIA	T.I.	D	D1	
DI LERNIA CRISTINA	T.I.	D	D1	
SPINELLI ANGELA	T.I.	D1	D2	
Ufficio supporto amministrativo, organizzativo e logistico - servizio di staff	T.I.	B	A1	
BRUNO SIMONA	T.I.	B	A1	
AREA 7 POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE, TRASPORTO PUBBLICO E MOBILITA' SOSTENIBILE, TUTELA ANIMALI				25
BERARDI SALVATORE	T.I.	D3	D7	
BRUCOLI EMANUELE	T.I.	C	C1	
BRUCOLI GIACOMO	T.I.	D	D1	
BRUCOLI NUNZIA	T.I.	C	C1	
BUCCI ANTONIO	T.I.	C	C5	
CALDAROLA LAURA	T.I.	C	C6	
CAMERINO NUNZIA	T.I.	C	C1	
DE CECCO GIOVANNI	T.I.	D1	D1	
DE SCISCIO FRANCESCO	T.I.	C	C2	
DEL VECCHIO PATRIZIA	T.I.	C	C1	
DI GIOIA LEONARDO	T.I.	C	C4	
DI SAVINO ILARIO	T.I.	C	C1	
DI TERLIZZI CARMINE LUIGI	T.I.	C	C6	
DI TERLIZZI SALVATORE	T.I.	C	C1	
GANGALE MARIACHIARA	T.I.	C	C1	
LAUCIELLO ANTONIO	T.I.	C	C6	
MAGGIARELLI LUCIA	T.I.	C	C6	
MATERA GIUSEPPE	T.I.	C	C2	
MINETTI ARMANDO	T.I.	C	C4	
MONTARULI FRANCESCO	T.I.	C	C6	
PALMULLI PIERLUIGI	T.I.	C	C1	
PELLEGRINI NICOLA	T.I.	C	C6	
SANSANELLI MICHELE DARIO	T.I.	C	C2	
TESTINI SERGIO	T.I.	C	C6	
TURSI AGOSTINO	T.I.	C	C1	
AREA 8 INFRASTRUTTURE E OPERE PUBBLICHE, QUALITA' URBANA E BENI COMUNI				17
GRAMENGA GILDO ROCCO	T.I.	D3	D7	
Ufficio Lavori Pubblici e Finanziamenti	T.I.	D	D1	
DE LEONARDIS CLAUDIO	T.I.	C	C4	
DI BISCEGLIE GIUSEPPE	T.I.	C	C1	
GRAMENGA DOMENICO	T.D. PNRR	C	C1	
MINAFRA MICHELE	T.D. PNRR	C	C1	
PORTA NICOLA	T.I.	D1	D1	
Ufficio Sicurezza sul Lavoro	T.I.	C	C1	
GRAMENGA DOMENICO	T.D. PNRR	C	C1	
PADUANELLI RITA	T.I.	D1	D5	
Ufficio Manutenzione Scuole	T.I.	C	C4	
DI BISCEGLIE GIUSEPPE	T.I.	C	C1	
MINAFRA MICHELE	T.D. PNRR	C	C1	
Ufficio Manutenzione Verde Pubblico	T.I.	D1	D3	
FRACCHIOLLA MARIANO	T.I.	C	C1	
MINAFRA MICHELE	T.D. PNRR	C	C1	
Ufficio Gestione del Patrimonio e Manutenzione	T.I.	C	C4	
DI BISCEGLIE GIUSEPPE	T.I.	C	C4	
PADUANELLI RITA	T.I.	D1	D5	
MINAFRA MICHELE	T.D. PNRR	C	C1	
SCARIMBOLO VINCENZO	T.I.	B1	B4	
TAMBONE GIOVANNI	T.I.	D1	D1	
AREA 9 TUTELA AMBIENTE E PAESAGGIO, IGIENE E SANITA', TRANSIZIONE ECOLOGICA				2
D'INGEO VINCENZO	T.I.	D3	D8	
AVELLA FRANCO	T.I.	C	C1	
ARE 10 SVILUPPO LOCALE, POLITICHE GIOVANNI, CULTURA, TURISMO E SPORT				13
D'INTRONO DOMENICO	T.I.	D1	D1	
Ufficio Sport	T.I.	C	C1	
CRISPO CLETO	T.I.	C	C1	
Ufficio Cultura e Turismo	T.I.	D1	D8	
BARILE TERESA	COM	D	D1	
MASTROLONGARDO SILVIA	T.I.	D	D1	
Ufficio Casa della cultura e sistema museale	T.I.	B1	B5	
CALDAROLA COSIMO DAMIANO	T.I.	B1	B1	
PENNINI NADIA	T.I.	B3	B1	
TESSE VINCENZO IVAN	T.I.	B3	B1	
Ufficio Politiche Giovanili	T.I.	C	C5	
BERNOCCO SALVATORE	T.I.	C	C5	
Ufficio Sviluppo Locale	T.I.	D1	D2	
BUCCI CONCETTA	T.I.	C	C1	
DI BARI GIANLUCA	T.I.	C	C1	
FRACCHIOLLA MARIANO	T.I.	D1	D3	
MAINARDI LUIGI	T.I.	D	D1	
ZECCHILLO ITALO	T.I.	C	C1	
STAFF SINDACO E GIUNTA				2
BASSO GIUSEPPE LUCA	Art. 90	D1	D1	
PAPARELLA PAOLO	Art. 90 - Part time	D	D1	
TOTALE PERSONALE				117

Le Relazioni Sindacali

Sul terreno delle relazioni sindacali, l'articolo 6 del d.lgs. n. 75/2017 prevede l'obbligo della informazione preventiva, ove previsto dai contratti collettivi: il CCNL 2022-2024 Funzioni Locali, sottoscritto il 23.02.2026, all'articolo 4, comma 5, stabilisce che

“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).

Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle Amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.

Il nuovo CCNL Funzioni Locali ha rafforzato, pertanto, le relazioni sindacali sottoponendo, il piano dei fabbisogni di personale, ad un incontro di approfondimento.

Nel corso dei primi mesi del corrente anno sono stati adottati i seguenti Regolamenti:

- Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Ruvo di Puglia, con deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 06.03.2026;
- Regolamento per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro del personale dipendente del comune di Ruvo di Puglia, con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 06.03.2026;

Sarà avviato, nei termini contrattuali, il percorso di redazione ed approvazione del nuovo contratto integrativo decentrato.