



Città di
TREZZO SULL'ADDA
Città Metropolitana di Milano

TREZZO SULL'ADDA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028

Approvato con deliberazione di GC n. 20 del 02.03.2026

Aggiornato con deliberazione di GC n. _____ del _____

SEZIONE 3:

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2025 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE

TOTALE n. 60 unità di personale in servizio

di cui:

n. 60 a tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 55 a tempo pieno

n. 5 a tempo parziale

TOTALE n. 10 posti vacanti

TOTALE n. 70 posti in dotazione organica

SUDDIVISIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN SERVIZIO NELLE AREE DI APPARTENENZA

n.	19	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
così articolate:			
n.	10	con profilo di	Funzionario dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi di comunicazione e relazione con il pubblico
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi sociali
n.	3	con profilo di	Funzionario dei servizi tecnici
n.	2	con profilo di	Funzionario di polizia locale
n.	2	con profilo di	Assistente sociale
n.	29	Area degli Istruttori	

così articolate:			
n.	10	con profilo di	Agente di polizia locale
n.	15	con profilo di	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi bibliotecari
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi digitali
n.	2	con profilo di	Istruttore dei servizi tecnici
n.	11	Area degli Operatori Esperti	
così articolate:			
n.	10	con profilo di	Operatore esperto dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Operatore esperto dei servizi tecnici
n.	1	Area degli Operatori	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Operatore dei servizi tecnici

SUDDIVISIONE POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENZIALE NELLE AREE DI APPARTENENZA			
n.	5	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi amministrativi e contabili
n.	2	con profilo di	Funzionario dei servizi tecnici
n.	1	con profilo di	Funzionario di polizia locale
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi bibliotecari
n.	4	Area degli Istruttori	
così articolate:			
n.	2	con profilo di	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	2	con profilo di	Istruttore dei servizi tecnici
n.	1	Area degli Operatori Esperti	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Operatore esperto dei servizi amministrativi e contabili
n.	0	Area degli Operatori	

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31.12.2025 - PERSONALE DIRIGENZIALE

TOTALE n.	2	unità di personale in servizio
di cui:		
n.	1	a tempo indeterminato
n.	1	a tempo determinato
TOTALE n.	0	posti vacanti
TOTALE n.	2	posti in dotazione organica

SUDDIVISIONE PERSONALE DIRIGENZIALE IN SERVIZIO IN BASE ALLE COMPETENZE RICHIESTE		
competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area giuridico-amministrativa
competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area tecnica

Ad ogni area dell'Ente viene assegnato, con decorrenza 01.01.2026, il personale in servizio con i profili professionali di seguito indicati:

AREA RISORSE E CURA DEL CITTADINO			
TOTALE n.	38	unità di personale in servizio	
n.	13	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
così articolate:			
n.	9	con profilo di	Funzionario dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi di comunicazione e relazione con il pubblico
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi sociali
n.	2	con profilo di	Assistente sociale
n.	14	Area degli Istruttori	
così articolate:			
n.	12	con profilo di	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi bibliotecari
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi digitali
n.	10	Area degli Operatori Esperti	
così articolate:			

n.	10	con profilo di	Operatore esperto dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	Area degli Operatori	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Operatore dei servizi tecnici

AREA TECNICA			
TOTALE n.	9	unità di personale in servizio	
n.	4	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
così articolate:			
n.	4	con profilo di	Funzionario dei servizi tecnici
n.	4	Area degli Istruttori	
così articolate:			
n.	3	con profilo di	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi tecnici
n.	1	Area degli Operatori Esperti	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Operatore esperto dei servizi tecnici

CORPO DI POLIZIA LOCALE			
TOTALE n.	13	unità di personale in servizio	
n.	3	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi amministrativi e contabili
n.	2	con profilo di	Funzionario di polizia locale
n.	10	Area degli Istruttori	
così articolate:			
n.	10	con profilo di	Agente di polizia locale

La dotazione organica dell'Ente al 01.06.2026 è la seguente:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.06.2026 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE	
TOTALE n.	60 unità di personale in servizio
<i>di cui:</i>	
n.	60 a tempo indeterminato
n.	0 a tempo determinato
n.	55 a tempo pieno
n.	5 a tempo parziale
TOTALE n.	10 posti vacanti
TOTALE n.	70 posti in dotazione organica

SUDDIVISIONE PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN SERVIZIO NELLE AREE DI APPARTENENZA			
n.	21	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
così articolate:			
n.	10	con profilo di	Funzionario dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi di comunicazione e relazione con il pubblico
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi sociali
n.	4	con profilo di	Funzionario dei servizi tecnici
n.	3	con profilo di	Funzionario di polizia locale
n.	2	con profilo di	Assistente sociale
n.	28	Area degli Istruttori	
così articolate:			
n.	9	con profilo di	Agente di polizia locale
n.	16	con profilo di	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi bibliotecari
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi digitali
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi tecnici
n.	10	Area degli Operatori Esperti	
così articolate:			
n.	9	con profilo di	Operatore esperto dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Operatore esperto dei servizi tecnici

n.	1	Area degli Operatori	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Operatore dei servizi tecnici

SUDDIVISIONE POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENZIALE NELLE AREE DI APPARTENENZA			
n.	4	Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Funzionario dei servizi bibliotecari
n.	2	con profilo di	Funzionario dei servizi tecnici
n.	5	Area degli Istruttori	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Agente di polizia locale
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili
n.	1	con profilo di	Istruttore dei servizi bibliotecari
n.	2	con profilo di	Istruttore dei servizi tecnici
n.	1	Area degli Operatori Esperti	
così articolate:			
n.	1	con profilo di	Operatore esperto dei servizi amministrativi e contabili
n.	0	Area degli Operatori	

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.06.2026 - PERSONALE DIRIGENZIALE		
TOTALE n.	2	unità di personale in servizio
<i>di cui:</i>		
n.	1	a tempo indeterminato
n.	1	a tempo determinato
TOTALE n.	0	posti vacanti
TOTALE n.	2	posti in dotazione organica

SUDDIVISIONE PERSONALE DIRIGENZIALE IN SERVIZIO IN BASE ALLE COMPETENZE RICHIESTE		
competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area giuridico-amministrativa
competenze richieste	per n. 1 posto:	competenze in area tecnica

3.3.2 - Programmazione strategica delle risorse umane - SEZIONE 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 17.12.2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2026-2028 e con deliberazione di consiglio comunale n. 9 del 29.04.2026 è stato approvato il rendiconto di gestione 2025.

Relativamente a quanto indicato nella sezione 3.3 *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”* del presente documento, viene rilasciato preventivamente il parere favorevole del Revisore unico dei conti previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria 2002) in materia di rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio e i vincoli di finanza pubblica 2025 e del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006.

Ricognizione di eccedenza di personale

Il rapporto dipendenti-popolazione al 01.01.2026 è pari a 1/201, e pertanto inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica corrispondente, pari a 1/166, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2 del TUEL (DM 18/11/2020). Contestualmente all'approvazione del presente documento, viene approvata altresì la ricognizione del personale dando atto dell'inesistenza di eccedenza di personale, così come dichiarato dai dirigenti dell'Ente con le dichiarazioni conservate agli atti del Servizio Gestione del personale.

Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 31 dicembre 2024, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, la quota d'obbligo prevista pari a n. 2 unità è coperta da n. 2 lavoratori disabili in forza, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*

Ai sensi dell'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 *“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.*

Ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015 “Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi [...] per lo svolgimento di attività stagionali [...] per sostituzione di lavoratori assenti”.

Progressioni di carriera

Il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 prevede, all'art. 13, così come modificato dall'art 12 comma 1 del CCNL 23.02.2026, quanto segue:

“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 maturate ed effettivamente utilizzate dalle

amministrazioni di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2026, 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."

Il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 23.02.2026 disciplina, all'art. 13, le progressioni tra le aree così come di seguito indicato:

"1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

- sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;

- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova con il consenso dello stesso, ai sensi dell'art. 21 (Periodo di prova), comma 2 del presente CCNL e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area."

Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 10.000 a 59.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3, 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Trezzo sull'Adda rientra nella fascia f) dell'art. 3, comma 1, del DM "comuni da 10.000 a 59.999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2023	€ 11.982.289,08
Entrate rendiconto 2024	€ 11.950.678,93
Entrate rendiconto 2025	€ 12.972.123,15

Media	€ 12.301.697,05
FCDE Bilancio 2025	€ 204.200,00
Media entrate al netto del FCDE - fattore a)	€ 12.097.497,05
Spese di personale (rendiconto 2025) macro 01 al netto dell'IRAP	€ 2.744.156,70
altre spese di personale	€ 40.690,00
TOTALE - fattore b)	€ 2.786.846,70
Calcolo valore soglia (%) b/a	23,02%
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab. 1 DM 17.3.2020) - %	27,00%

Pertanto, il Comune di Trezzo sull'Adda potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 2.640.786,22, per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2026	2027	2028
%	27,00%	27,00%	27,00%
Importo max	€ 713.012,28	€ 713.012,28	€ 713.012,28

L'incremento della spesa di personale (macro aggregato 01, U01.03.02.12.001/002/003/999) potenziale è pertanto così definito:

	anno	2026	2027	2028
a)	Spesa personale rendiconto 2018	€ 2.640.786,22	€ 2.640.786,22	€ 2.640.786,22
b)	Importo max di incremento	€ 713.012,28	€ 713.012,28	€ 713.012,28
c)	Limite spesa di personale triennale	€ 3.353.798,50	€ 3.353.798,50	€ 3.353.798,50
d)	Limite spesa di personale valore soglia 27% della "Media entrate al netto del FCDE"	€ 3.266.324,20	€ 3.266.324,20	€ 3.266.324,20
e)	Incremento massimo teorico (d – spesa di personale 2025)	€ 479.477,50		
f)	Incremento potenziale entro soglia (c- spesa di personale 2025)	€ 566.951,80		
Budget potenziale max di incremento per assunzioni a tempo indeterminato		€ 479.477,50		
Se e) < f) il budget è = e)				
Se e) > f) il budget è =f)				

L'individuazione del budget assunzionale

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11.12.2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30.01.2020, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17.03.2020 (decreto attuativo) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con entrata in vigore a decorrere dal 20.04.2020.

Il suddetto decreto attuativo individua due distinte soglie in relazione ad un rapporto che l'ente deve calcolare e precisamente tra Spesa del Personale ed Entrate correnti.

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

"Spesa del personale": impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Le componenti da escludere sono le seguenti:

- Spese per assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere sulle risorse del PNRR;
- Spese per assunzioni straordinarie a tempo determinato di personale non dirigenziale a valere su proprie risorse di bilancio per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR;
- a decorrere dall'anno 2022, per il CCNL 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 corresponsione 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 D.L. n. 34/2019.

"Entrate correnti": media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Il potenziale incremento di spesa per nuove assunzioni del Comune di Trezzo sull'Adda è il seguente:

Budget potenziale di incremento di spesa per l'anno 2026	€ 479.477,50	Limite spesa di personale 2026 valore soglia 27%	€ 3.266.324,20
--	--------------	--	----------------

Tali stanziamenti, essendo stati approvati dall'ente in sede di bilancio di previsione 2026-2028 e successive variazioni, risultano al 01.01.2026 rientranti nel limite dei valori soglia vigenti che consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Per quanto riguarda il triennio 2026-2028 gli stanziamenti, in sede di bilancio di previsione ovvero successive variazioni potranno essere pari ad € 3.266.324,20.

I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili è la seguente:

AREA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 22-24 x 13 mensilità, i.v.c., ind. Vigilanza)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
Operatore	€ 21.613,14	€ 6.025,74	€ 27.638,88
Operatore Esperto	€ 22.521,45	€ 6.278,98	€ 28.800,43
Istruttore	€ 25.317,62	€ 7.058,55	€ 32.376,17
Istruttore - agente PL	€ 26.628,46	€ 7.424,01	€ 34.052,47
Funzionario ed Elevata Qualificazione	€ 27.479,04	€ 7.661,16	€ 35.140,20
Funzionario ed Elevata Qualificazione - ufficiale PL	€ 28.789,88	€ 8.026,62	€ 36.816,50
CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 22-24 x 13 mensilità, I.V.C)	ONERI CONTRIBUTIVI (cpdel 23,8%, inadel 2,88%, 1,2% inail)	TOTALE
DIR	€ 50.505,88	€ 14.081,04	€ 64.586,92

Dal 1° aprile 2023, per effetto di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 16.11.2022, il personale dipendente di questa Amministrazione è stato automaticamente inquadrato, con disposizione del Segretario Generale n. 3 del 17.03.2023, nelle nuove 4 aree professionali definite dalla contrattazione, secondo la tabella B di Trasposizione del CCNL.

Sono stati aggiornati gli importi di spesa annua teorica delle categorie del personale dipendente non dirigente a seguito di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024 (nel seguito, CCNL 2022-2024) siglato lo scorso 23 febbraio 2026.

Sono stati aggiornati gli importi di spesa annua teorica della categoria Dirigenti a seguito di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale Dirigente dell'Area Funzioni Locali triennio 2022-2024 (nel seguito, CCNL 2022-2024) siglato lo scorso 23 febbraio 2026.

Le assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2025-2027 ancora da realizzare.

La programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027, confluita nel Piano di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-27 e predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti

dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 24.03.2025 ed aggiornata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 48 del 29.05.2025, n. 95 del 27.10.2025 e n. 120 del 22.12.2025. Entro il 31.12.2026 si intende procedere all'assunzione delle seguenti figure previste per le quali è stata avviata la procedura e precisamente:

- N. 1 Istruttore dei servizi amministrativi e contabili - Area degli Istruttori (assunzione effettuata con decorrenza 16.04.2026);
- N. 2 Istruttori dei servizi tecnici - Area degli Istruttori;
- N. 1 Funzionario dei servizi tecnici - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni;
- N. 1 Funzionario di polizia locale - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (assunzione effettuata con decorrenza 16.04.2026);
- N. 1 Funzionario dei servizi tecnici (progressione tra le aree in deroga, ai sensi dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022) - (assunzione effettuata con decorrenza 01.01.2026).

La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Gestione del personale);
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Gestione del Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026-2028, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Per le assunzioni in cui è indicata come modalità "*graduatoria*", si attiverà, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001, nel rispetto della vigente normativa e delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 lo scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica.

Gli enti locali possono utilizzare le graduatorie (proprie e altrui, secondo quanto detto sopra) anche per ricoprire posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso dal quale le graduatorie stesse sono esitate. A tal uopo va ricordato che la legge di conversione del D.L. n. 162/2019, all'art. 17, comma 1-bis, ha stabilito che "*Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*".

Si procederà pertanto nel seguente ordine:

- Si verificherà la presenza di graduatorie approvate dal Comune di Trezzo sull'Adda, in corso di validità; se risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite allo stesso profilo, la graduatoria da utilizzare sarà individuata sulla base dell'ordine cronologico di approvazione della medesima, dalla meno recente alla più recente.

- In caso di assenza di graduatorie approvate dal Comune di Trezzo sull'Adda, in corso di validità ovvero di candidati idonei disponibili a ricoprire la posizione vacante, si procederà a sottoscrivere convenzioni/accordi per l'utilizzo delle graduatorie in corso di validità presso altri Enti Locali. Per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti, si provvederà prioritariamente contattando Enti locali della Città metropolitana di Milano e delle province lombarde limitrofe. È facoltà del Dirigente responsabile del procedimento, ai sensi dell'art. 107, comma 3, lett. e) del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, indire eventuali *“avvisi esplorativi per acquisizione di graduatorie di concorsi pubblici”*, disciplinandone le modalità attuative. Si farà inoltre ricorso anche ai cosiddetti *“elenchi degli idonei”* disciplinati dall'art. 3 bis del DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80.

Per le procedure di mobilità, ai sensi dell'art. 30, comma 1 del D.Lgs. 165/01, è previsto al comma 2-bis dello stesso articolo che *“A decorrere dall'anno 2026, le amministrazioni, ad eccezione della Presidenza del Consiglio dei ministri, degli enti locali con un numero di dipendenti a tempo indeterminato non superiore a 50, dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e delle aziende e degli enti del Servizio sanitario nazionale, destinano alle procedure di mobilità di cui al presente articolo una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario, nel caso in cui il piano assunzionale preveda un numero di assunzioni pari o superiore a 10 unità di personale, 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, ovvero presso gli assessorati regionali alla sanità e gli uffici a essi afferenti 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. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi.”*

La programmazione delle cessazioni dal servizio del triennio 2026-2028

CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026					
AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	COSTO ANNUO	NOTE PARTICOLARI
Istruttori	1	Istruttore dei servizi amministrativi e contabili	Pieno	€ 32.376,17	Non ancora definita la decorrenza
Istruttori	1	Istruttore dei servizi bibliotecari	Part time 25,5 ore/sett	€ 22.933,12	n. 1 dal 01/12/26
Istruttori	1	Agente di polizia locale	Pieno	€ 34.052,47	n. 1 dal 01/03/26
Funzionari ed EQ	1	Funzionario dei servizi tecnici	Pieno	€ 35.140,20	Non ancora definita la decorrenza
TOTALE				€124.501,96	

CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027					
AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	COSTO ANNUO	NOTE PARTICOLARI
Operatori esperti	1	Operatore esperto dei servizi tecnici	Pieno	€ 28.800,43	Non ancora definita la decorrenza
TOTALE				€ 28.800,43	

CESSAZIONI DAL SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2028					
AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	COSTO ANNUO	NOTE PARTICOLARI
Operatori esperti	1	Operatore esperto dei servizi amministrativi e contabili	Pieno	€ 28.800,43	Non ancora definita la decorrenza
TOTALE				€ 28.800,43	

La programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2026-2028

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026						
AREA	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITÀ ASSUNZIONE	COSTO ANNUO	NOTE PARTICOLARI
Istruttori	1	Istruttore dei servizi amm.vi e contabili	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 32.376,17	Ancora da assumere
Istruttori	1	Istruttore dei servizi bibliotecari	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 32.376,17	Ancora da assumere
Istruttori	1	Agente di polizia locale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 34.052,47	Ancora da assumere
Funzionari ed EQ	1	Funzionario dei servizi amm.vi e contabili	Pieno	Progressione tra le aree ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 15 del CCNL 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali	€ 35.140,20	Ancora da assumere
Funzionari ed EQ	1	Funzionario dei servizi bibliotecari	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/Liste di idonei	€ 35.140,20	Ancora da assumere
Tutte categorie - incremento part time o ritorno a tempo pieno					€ 0,00	
TOTALE					€ 169.085,21	
Budget potenziale di incremento della spesa rispetto a quella del 2018 per l'anno 2026 da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato					€ 479.477,50	
Differenza					€ 310.392,29	

Per l'anno 2026 non sono previste, alla data di redazione del presente documento, procedure di progressioni tra le aree in deroga, ai sensi dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

Spesa di personale (rendiconto 2025) macro 01 al netto dell'IRAP + altre spese di personale 2025	€ 2.786.846,70
Limite di spesa di personale 2026 valore soglia 27%	€ 3.266.324,20
Spesa di personale potenziale 2026 totale	€ 3.230.272,04

Per gli anni **2027** e **2028** non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

Si autorizzano i dirigenti ad effettuare assunzioni in sostituzione del personale dimissionario in corso d'anno, a copertura del posto in dotazione organica rimasto vacante, senza necessità di aggiornamento del presente documento, tranne nei casi di modifica del profilo professionale o soppressione del posto.

Le assunzioni del triennio 2026-2028 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel triennio 2026-2028 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette sarà verificata, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2026-2028.

Nel triennio 2026-2028, è previsto il mantenimento dei contratti già in essere nel 2025 e precisamente:

AREA/ CATEGORIA	POSIZIONE	TEMPO	TIPOLOGIA CONTRATTO	SPESA 2026	SPESA 2027	SPESA 2028
Dirigente	n. 1 Amministrativo	Pieno	Art. 110 comma 1 del TUEL - durata del mandato del Sindaco	€ 64.586,92	€ 64.586,92	€ 64.586,92
Operatori Esperti	n. 1 Operatore esperto dei servizi amm.vi e contabili	Pieno	Contratto di Somministrazione e lavoro	€ 28.800,43	€ 28.800,43	-
TOTALE senza oneri in quanto il limite 2009 era stato calcolato senza oneri				€ 93.387,35	€ 93.387,35	€ 64.586,92

(comprese eventuali indennità)						
--------------------------------	--	--	--	--	--	--

Si precisa che l'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo determinato e con contratto di Formazione Lavoro di durata superiore a 12 mesi, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 34 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Per il triennio 2026-2028 si prevede infine, di procedere alle seguenti assunzioni di personale flessibile, non rientranti nel limite ex art. 9, comma 28, DL. 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010, per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica, in particolare nel campo della sicurezza.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL. 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1-quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL 78/2010 conv. in Legge n. 122/2010.

	2026	2027	2028
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 28.800,43	€ 28.800,43	-
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 180.445,00	€ 180.445,00	€ 180.445,00

La proiezione delle spese di personale per il triennio 2026-2028.

Le spese di personale, come definite dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto

mantengono la seguente previsione nel corso del triennio 2026-2028, come già risultante dal DUP 2026/2028.

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2026-2027-2028 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013. L'articolo 6 del DM 17 marzo 2020 infatti specifica che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557- quater e 562, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

3.3.4 - Formazione del personale

La formazione costituisce impegno costante di valorizzazione delle risorse umane e di accrescimento delle professionalità interne all'Ente ed è considerata un necessario strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo. Questa sezione si propone pertanto quale strumento di programmazione finalizzato a rispondere alle reali esigenze di sviluppo delle competenze, di arricchimento e riqualificazione professionale.

Si rimanda integralmente all'allegato *“Piano della formazione 2026-2028”*.

Gli interventi formativi potranno essere integrati o modificati in relazione ad intervenute esigenze.

Qualora per motivi contingenti non risultasse possibile effettuare alcuni dei corsi previsti, gli stessi saranno riproposti nell'anno successivo, ferma restando la verifica della loro attualità.

Allegato:

- 3.3.4 Piano della formazione 2026-2028