



## Città di Gallipoli

### DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N. 167 DEL 07/05/2026

---

**OGGETTO:** Aggiornamento e modifica PIAO 2026-2028 - sottosezione 3.3 programmazione triennale del fabbisogno di personale

---

L'anno 2026, addì 7 del mese di maggio alle ore 13:30 nella Residenza Municipale, il COMMISSARIO STRAORDINARIO, Dott.ssa Eufemia TARSIA incaricato con Decreto del Presidente della Repubblica del 3 dicembre 2025, con l'assistenza del Avv. Antonio SCRIMITORE, SEGRETARIO GENERALE del Comune, ha adottato la presente deliberazione:

Il Responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità tecnica, in conformità all'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, ha espresso : parere **Favorevole**

Gallipoli, 04/05/2026

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE**

f.to Dott. Emanuele BOELLIS

Il Responsabile del Servizio Finanziario , per quanto concerne la regolarità contabile, in conformità all'art. 49 del D. Lg. 267/2000, ha espresso : parere **Favorevole**

Gallipoli, 04/05/2026

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO**

f.to Dott. Emanuele BOELLIS

Vista la seguente proposta di deliberazione, predisposta dalla Direzione Risorse Umane;

**Richiamati:**

- il D. Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, l'art. 6 secondo cui “1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.* 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo 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.* 3. *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.* 4. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...).* 6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.* 6-bis. *Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”;*
- l'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che “1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, **le pubbliche amministrazioni**, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piao, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.* 2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle*

conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”;

#### **Richiamati:**

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “*al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*”
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: “**1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;**

- l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, secondo cui *“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 previsto 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”*;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Preso atto ed esaminato** il quadro normativo di riferimento in materia e, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i. secondo cui *“ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui *“ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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”*;
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, secondo cui *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo*

*indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unita' in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

**Richiamati inoltre:**

- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, avente ad oggetto le *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, che ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende “*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 (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*”, mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la “*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*”. L'art. 4 del medesimo decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, qual è il Comune di Gallipoli);
- la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione (pubblicata in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020), esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, si rammenta quanto segue:
  - il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
  - gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a

- o riferimento per il calcolo della media);
- o i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia;
- o ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, **“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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”**;

**Ricordato** altresì che anche la magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 6/2021 della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per la Puglia; deliberazioni nn. 74/2020 e 125/2020 della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti per l'Emilia Romagna) ha chiarito come la *ratio* innovativa della normativa vigente è quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

**Appurato** che già a decorrere dall'anno 2025, i comuni virtuosi, ovvero quelli che hanno un rapporto di personale sulle entrate correnti al di sotto del cd. valore soglia fissato in corrispondenza della fascia demografica di appartenenza, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del richiamato DPCM, in relazione alla fascia demografica di appartenenza (art. 4, comma 2, del DPCM);

**Richiamati** inoltre:

- l'art. 57, comma 3-*septies*, del D.L. n. 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, secondo cui *“a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (...) per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento”*;
- gli orientamenti espressi dalla magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 91/2020 della Sezione regionale di controllo della Corte dei conti per la Liguria) secondo cui le spese impegnate per il personale a tempo determinato a valere su finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, può essere esclusa ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato. Tale principio è coerente con i precedenti orientamenti della giurisprudenza contabile (cfr. Corte dei conti sezione Autonomie, deliberazioni nn. 23/2017, 20/2017 e 7/2011) secondo la quale, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, è possibile non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, ancorché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente (principio di neutralità finanziaria);
- la deliberazione n. 6/2021/PAR della Sezione Regionale di controllo della Corte dei conti per la Puglia che ha chiarito, in linea con propria analogo deliberazione sul punto reso con deliberazione n. 116/2020/PAR, di ritenere *“che, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, disciplinate dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal successivo d.m. 17.3.2020, possano essere escluse le spese già sostenute per il reclutamento di personale a tempo determinato che trovino copertura in finanziamenti finalizzati”*;

**Dato atto** che il Commissario Straordinario, assunti i poteri di Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 69 del 25 febbraio 2026, ha adottato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 e il relativo piano occupazionale, in coerenza con il DUP 2026-2028, approvato giusta deliberazione di C.C. n. 12/2025;
- con deliberazione n. 157 del 29 aprile 2026, ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione 2026-2028, adottato ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, comprensivo della sezione 3 – *Organizzazione e capitale umano* che assorbe la sottosezione *Programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale*;

**Considerato** che, in base alla disciplina primaria sopra riportata, *in primis*, occorre aggiornare gli spazi di capacità assunzionale dell'Ente ovvero verificare l'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione riferito all'esercizio 2025, giusta deliberazione di C.S. n. 11/2026;

**Accertato**, al riguardo, che questo ente registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti del 13,51 per cento, ovvero inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 del decreto attuativo 17 marzo 2020, determinata come segue:

Anno	2023	2024	2025
Entrate Titolo I	€ 20.722.718,96	€ 20.275.329,52	€ 20.777.094,08
Entrate Titolo II	€ 7.476.144,84	€ 7.773.751,86	€ 7.824.104,50
Entrate Titolo III	€ 7.742.179,97	€ 8.178.708,91	€ 8.552.465,60
Entrate correnti a rendiconto	€ 35.941.043,77	€ 36.227.790,29	€ 37.153.664,18
<b>FCDE 2025</b>			€ 2.755.803,31
<b>Media Entrate correnti al netto FCDE</b>			<b>€ 33.685.029,44</b>
Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2025			€ 4.940.724,26
<b>Macroaggr. 101 rendiconto 2025 al netto spesa eterofinanziata</b>			<b>€ 4.549.210,39</b>
<b>Incidenza</b>			<b>13,51%</b>
<b>Valore soglia</b>			27,00%

**Attestato** che i valori riportati nel prospetto di cui sopra sono stati epurati, sia in parte spesa sia in parte entrata, degli oneri ascritti o ascrivibili a spesa di personale, il cui costo è integralmente finanziato con fondi dedicati di natura ministeriale e/o regionale, al solo scopo di determinare l'effettiva capacità assunzionale propria di questo Ente e quindi il rispetto del valore soglia di riferimento;

**Evidenziato** quindi che questo Ente, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento per fascia demografica di appartenenza, ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 1, del DPCM del 17 marzo 2020, può incrementare la spesa di personale, per ciascun esercizio del triennio 2026-2028, nei termini di seguito riportati:

	2026	2027	2028
Macroaggregato redditi lavoro dipendente da rendiconto 2018			
Macroaggregato redditi lavoro dipendente da rendiconto 2018 (al netto spesa eterofinanziata)			
Percentuale massima di incremento			
spesa personale massima teorica per l'esercizio	<b>€ 9.094.957,95</b>	<b>€ 9.094.957,95</b>	<b>€ 9.094.957,95</b>
spazi per assunzioni a tempo indeterminato	<b>€ 4.545.747,56</b>	<b>€ 4.545.747,56</b>	<b>€ 4.545.747,56</b>

**Atteso** che il limite teorico massimo potenziale di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato di personale per ciascun esercizio del triennio 2026-2028 è aggiornato in **euro 4.545.747,56**, determinato

analiticamente nei termini di cui al prospetto in uno alla presente, fermo restando in ogni caso il rispetto del limite di cui all'art. 1, commi 557-557-*quater*, della legge n. 296/2006 e smi;

**Richiamato** il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, già adottato con deliberazione di C.S. n. 69/2026 e riportato nella Sezione 3.3 del PIAO 2026-2028;

**Rilevata**, in questa fase, la necessità di rimodulare il piano triennale del fabbisogno di personale ai fini del ricorso all'istituto del trattenimento in servizio – in luogo della programmata nuova assunzione, previa mobilità volontaria – di un *funzionario legale*, con contratto a tempo pieno e indeterminato (la cui risoluzione del rapporto è programmata al 31/08/2026), per la durata di un anno (ovvero per il diverso ridotto termine di disponibilità dell'interessata), onde soddisfare le esigenze funzionali e organizzative dell'Ente correlate ai numerosi procedimenti in carico;

**Tenuto conto**, in detta prospettiva, che:

- ai sensi dell'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024, “**Le pubbliche amministrazioni di cui di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi (...). Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età**”;
- tale disposizione consente alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, di trattenere in servizio il personale dipendente, non oltre il compimento del settantesimo anno di età, per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, previa disponibilità dell'interessato e nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente;
- al riguardo, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato apposite istruzioni applicative, precisando in modo particolare che:
  - il nuovo trattenimento in servizio riguarda il personale, dirigenziale e non dirigenziale, di cui, ad esclusiva valutazione dell'amministrazione, si renda necessario continuare ad avvalersi anche per far fronte ad attività di tutoraggio e di affiancamento ai nuovi assunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili. Anche se non specificato, riteniamo che alla base ci debba essere comunque un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
  - la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10 per cento è quella relativa alle facoltà assunzionali ordinarie derivanti, nel caso dei comuni, dall'applicazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019. Pertanto, ciascun Ente dovrà individuare gli spazi assunzionali disponibili rispetto al valore soglia e verificare che il costo annuale del dipendente da trattenere non sia superiore al 10 per cento di tale valore;
  - tale misura non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio e non ipotizza, in alcun modo, la presentazione, da parte sua, di richieste/istanze in tal senso ma attribuisce esclusivamente alla parte “datoriale” il potere di individuare il personale di cui si ritiene necessario il trattenimento in servizio;
  - le esigenze organizzative possono essere quelle di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e quelle riconducibili ad esigenze funzionali non diversamente assolvibili, da intendersi come espletabili solamente dal personale individuato;
  - non potranno essere trattenuti in servizio dipendenti che non abbiano conseguito una valutazione della performance ottima o eccellente (o giudizio corrispondente secondo il rispettivo ordinamento);
  - per il ricorso all'istituto in parola, è necessario il consenso dell'interessato e l'amministrazione non è tenuta ad espletare alcuna procedura di interpello, bensì valutare, nell'esercizio della propria discrezionalità amministrativa da esplicarsi preventivamente negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO), la sussistenza e la dimensione delle esigenze funzionali nonché la durata delle stesse (senza alcuna previsione di una durata minima del trattenimento);

**Osservato** al riguardo che:

- in fase di approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, l'Amministrazione Comunale ha già esercitato il ricorso all'istituto di cui all'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024 allo scopo di trattenere in servizio:
  - due unità, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, inquadrare nell'Area degli Operatori Esperti, per esigenze organizzative dell'Ente, per mesi 12 (dodici);
  - una unità, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, inquadrare nella qualifica dirigenziale, per esigenze organizzative dell'Ente, per mesi 36 (trentasei), ovvero fino al compimento del settantesimo anno di età;
- in ragione di un budget massimo teorico di spesa destinabile all'istituto di cui all'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024, per ciascun esercizio considerato, aggiornato in euro 454.574,76, il concreto ricorso al trattenimento in servizio è compatibile con i limiti prescritti dalla legge, atteso che il costo del trattenimento autorizzato è pari, al lordo degli oneri c/ente, a euro 145.712,69 per l'anno 2026 (e a euro 60.410,56 per ciascun esercizio successivo);

**Ricordato** inoltre che:

- ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. c), del D.L. n. 25/2025, ***“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. In caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica, e i comandi in essere presso l'amministrazione cessano allo scadere del termine di sei mesi dall'avvio delle procedure concorsuali e non possono essere riattivati per diciotto mesi, nemmeno per il personale diverso da quello cessato (...)”***;
- per l'effetto, la modifica normativa prevede che alle procedure di mobilità volontaria venga destinata una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali (da apprezzare non già sugli spazi assunzionali teorici ma sulla effettiva programmazione annua complessiva di assunzioni a tempo indeterminato, in quanto assistita dalla relativa copertura finanziaria), 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. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle predette procedure sono destinate ai concorsi
- l'osservanza di quanto previsto dal novellato art. 30, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 è obbligatoria dall'anno 2026, atteso che questo Ente conta oltre 50 dipendenti a tempo indeterminato e prevede, nel proprio fabbisogno, la copertura di oltre dieci posti;
- resta fermo, in ogni caso, l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali dalla cd. mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001;

**Accertato** in tal senso, alla luce di tutto quanto fino esposto, che la revisione della programmazione operata con il presente atto non pregiudica il rispetto del vincolo del 15 per cento previsto dall'art. 30, comma 2-bis,

del D. Lgs. n. 165/2001, come attestato nel prospetto in uno alla presente;

**Appurato** inoltre che la modifica del PTFP 2026-2028 non incide sulla dinamica retributiva programmata né sulla correlata sostenibilità della spesa e quindi sugli equilibri di bilancio, poiché trattasi di rimodulazione a saldi invariati;

**Confermato** quindi che il piano occupazionale 2026-2028, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato:

- è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2026-2028, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse (previste tutte in corso d'anno ovvero in sostituzione delle cessazioni del triennio di riferimento), fermo restando che lo stesso potrà essere oggetto di revisione in sede di approvazione definitiva nell'ambito del PIAO 2026-2028 purché coerente con la sostenibilità finanziaria dello stesso e compatibile con le risorse finanziarie disponibili;
- è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale;
- non pregiudica, in ogni caso, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale atteso che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, con una incidenza sempre largamente inferiore alla soglia massima potenziale del 27 per cento in ogni esercizio del triennio considerato, come riportato nel prospetto in allegato;

**Accertato** che questo ente:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio e i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2025;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha approvato il Bilancio di previsione 2026-2028, il Rendiconto di Gestione 2025 e il Bilancio consolidato 2024 nonché trasmesso gli stessi alla BDAP nei termini previsti dalla legge;

**Richiamato** il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Richiamato** l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, in base al quale gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**Tenuto conto** che questo ente:

- già a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, giusta nota del 10 febbraio 2026, al prot. 0007965/2026, non registra situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- risulta in regola con gli obblighi di reclutamento di personale previsti dalla legge n. 68/1999, come desumibile dal prospetto informativo annuale UNIPI, trasmesso il 25 gennaio 2026 e acquisito dalla Regione Puglia in pari data, al prot. 95269/2026;
- ha approvato il Piano delle Azioni Positive per gli anni 2024-2026, giusta deliberazione di G.C. n. 37/2024;

**Ritenuto** quindi di provvedere in merito;

## IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

**Assunti** i poteri di Giunta Comunale;

**Esaminata** la proposta di deliberazione in oggetto e la documentazione allegata, a farne parte integrante e sostanziale;

**Acquisiti** i pareri di regolarità tecnica e contabile resi dal Dirigente del Settore finanziario e Risorse Umane, ai sensi degli artt. 49 e 147-*bis* del D. Lgs. n. 267/2000;

**Acquisito** il parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, reso in data 5 maggio 2026, al prot. 0025232/2026;

**Espletata** l'informazione preventiva alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, giusta nota prot. 0025596/2026;

**Rilevato** che detta proposta di deliberazione è debitamente motivata e coerente con gli indirizzi forniti;

**Atteso** che sussistono i presupposti in fatto e in diritto per la relativa approvazione;

**Ritenuto** di procedere nel merito all'aggiornamento e alla modifica del PIAO 2026-2028 - Sezione 3. *Organizzazione e capitale umano* - sottosezione *Programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale*;

**Richiamati:**

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;
- la legge n. 160/2019;
- la legge n. 178/2020;
- la legge n. 234/2021;
- il D.L. n. 44/2021, convertito con legge n. 76/2021;
- il D.L. n. 36/2022;
- l'art. 3, comma 4-*ter*, del D.L. n. 36/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 79/2022;
- l'art. 3 del D.M. Interno 21.10.2020;
- il D.M. 22 luglio 2022 recante “*Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate su G.U. n. 215 del 14/09/2022;
- il CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 157/2017;

**DELIBERA**

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente richiamato e trascritto,

1. **di aggiornare** il PIAO 2026-2028 - Sezione 3. *Organizzazione e capitale umano* - sottosezione *Programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale*, nei termini riportati in narrativa ed esplicitati nei prospetti di dettaglio in uno alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
2. **di stabilire** che il PTFP 2026-2028 approvato:
  - è redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 34-*bis* e 35 del D. Lgs. n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;
  - non prevede alcuna procedura di stabilizzazione;
3. **di confermare** che, a seguito della ricognizione già disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. **di accertare** che il piano occupazionale, come aggiornato, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto al limite teorico massimo potenziale

per assunzioni a tempo indeterminato nonché il rispetto del valore soglia di cui al DPCM 17 marzo 2020;

5. **di attestare** che:
  - la programmazione relativa al triennio 2026-2028 rispetta il vincolo del 15 per cento previsto dall'art. 30, comma 2-*bis*, del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 3, comma 1, *lett. c*), del D.L. n. 25/2025;
  - il ricorso all'istituto di cui all'art. 1, comma 165, della legge n. 207/2024 è programmato nel rispetto del limite del 10 per cento degli spazi assunzionali a disposizione;
6. **di dare atto** che la programmazione triennale adottata è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
7. **di incaricare** il Dirigente della sezione Risorse Umane per l'attuazione della programmazione approvata per il triennio 2026-2028, nel rispetto delle procedure e dei vincoli che disciplinano la materia;
8. **di precisare** che la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativi o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
9. **di demandare** alla Direzione della sezione Risorse Umane gli adempimenti conseguenti.

### **DICHIARA**

immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

f.to Dott.ssa Eufemia TARSIA

**IL SEGRETARIO GENERALE**

f.to Avv. Antonio SCRIMITORE

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Certifico che la presente deliberazione viene pubblicata dal 11/05/2026 al 26/05/2026  
all'albo pretorio del Comune.

Gallipoli, 11/05/2026

**IL MESSO COMUNALE**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifico che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio;
- E' divenuta esecutiva il ..... ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D. Lgs. 267/2000 (T.U. Enti Locali);

Gallipoli, .....

**Il Segretario Generale**

f.to Avv. Antonio SCRIMITORE

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.

---