



Comune di
CASTELNUOVO di GARFAGNANA
Provincia di Lucca
Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)
Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p.IVA 0020436 046 5

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 55 DEL 04/06/2026

OGGETTO: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

L'anno **2026**, addì **04** del mese di **giugno** alle ore **16:45**, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale debitamente convocata come previsto dalle vigenti disposizioni legislative, statutarie e regolamentari.

		Presenti/Assenti
TAGLIASACCHI ANDREA	SINDACO	Presente
BECELLI CHIARA	VICE SINDACO	Presente
PELLEGRINI ILARIA	ASSESSORE	Presente
BIAGIONI CARLO	ASSESSORE	Presente
PEDRESCHI ALESSANDRO	ASSESSORE	Presente

Risultano collegati online, ai sensi del vigente regolamento comunale per lo svolgimento delle sedute di giunta in modalità telematica approvato con deliberazione Giunta Comunale n.21 del 26.2.2025, il Vice Sindaco Becheli Chiara e l'Assessore Pedreschi Alessandro.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. BELLUCCI FRANCESCA ai sensi dell'art. 97, comma 4 lett.a, del T.U.E.L. D.lgs. 267/2000, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il sig. TAGLIASACCHI ANDREA nella sua qualità di SINDACO, assume la Presidenza a norma dell'art. 50, comma 2, del T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000, e constatata la legalità dell'adunanza, secondo l'art. 44 punto 3 dello Statuto, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la seguente proposta di deliberazione:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ufficio: SETTORE - SETTORE FINANZIARIO
Anno: 2026
Numero: 849

OGGETTO: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO
TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 16/09/2025, con la quale è stato approvato il Documento Unico di programmazione 2026/2028 (D.U.P.), e la deliberazione adottata dallo stesso organo collegiale n. 70 del 16/12/2025, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di programmazione;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n.71 del 16/12/2025, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario armonizzato 2026/2028;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 177 del 16/12/2025, con la quale viene approvato il Piano esecutivo di gestione - parte contabile - per il triennio di programmazione 2026/2028, assegnando ai vari centri di responsabilità i capitoli di entrata e di spesa secondo l'articolazione prevista dall'art. 169 del D. Lgs. 267/2000 e del D. Lgs. n. 118/2011;

Considerato che:

- con deliberazione di Consiglio n. 70 del 16/12/2025, è stata approvata la nota di aggiornamento al DUP 2026/2028, contenente la programmazione delle 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;
- con deliberazione di Giunta n. 7 del 29/01/2026, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione del triennio 2026/2028, contenente il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2026/2028, corredato di parere e asseverazione rilasciati dall'organo di revisione;

Evidenziato che, con deliberazione di Consiglio n. 22 del 29/04/2025, è stato approvato il rendiconto di gestione 2025;

Preso atto che, con deliberazione di Consiglio in data 26/05/2026, è stata, conseguentemente, adeguata la programmazione delle risorse destinate al fabbisogno di personale del Documento Unico di Programmazione 2026/2028;

Considerato che, a seguito del collocamento a riposo, con decorrenza 01/06/2026, di n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo di Funzionario Amministrativo, questo Ente, all'esito della ricognizione organizzativa effettuata e della valutazione delle attuali esigenze funzionali dell'Ente, ritiene di non procedere alla sostituzione del posto vacante mediante assunzione di ulteriore unità appartenente alla medesima Area;

Ritenuto che, in un'ottica di razionalizzazione organizzativa e di più efficiente allocazione delle risorse umane, risponda maggiormente alle esigenze operative dei servizi interessati l'assunzione di n. 1 unità appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo professionale Amministrativo/Contabile;

Ritenuto, per le motivazioni sopra esposte, di procedere alla modifica del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale contenuto all'interno della sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2026/2028;

Visto l'art. 4, comma 5, del CCNL 2022/2024 Funzioni locali, il quale prevede 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";

Vista la comunicazione trasmessa ai soggetti sindacali in data 14/05/2026, prot. 10688;

Visti gli esiti dell'incontro tenutosi il 26/05/2026;

Visti il parere e l'asseverazione resi dall'Organo di Revisione;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi sulla presente proposta di deliberazione dal Responsabile del Settore Finanziario, attestanti sia la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sia la regolarità contabile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1 e dell'art. 147 bis, comma 1 D.lgs. 267/2000;

DELIBERA

1. di modificare, per le motivazioni in premessa esposte, il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale contenuto all'interno della sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2026/2028, allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, prevedendo l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile;
2. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento di spesa del personale;
3. di provvedere ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

Visto l'allegato parere favorevole reso in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

All'unanimità dei voti

DELIBERA

- di approvare la sopra riportata proposta di deliberazione.

Quindi, stante l'urgenza a provvedere:

LA GIUNTA COMUNALE

All'unanimità

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell' art.134, comma 4, del D.Lgs 267/2000

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 24 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

TAGLIASACCHI ANDREA

Dott.ssa BELLUCCI FRANCESCA

Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) e piano operativo annuale

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

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:				
		TOTALE: n. 23 unità di personale (con esclusione del Segretario Comunale)				
		<i>di cui:</i> n. 23 a tempo indeterminato n. 0 a tempo determinato n. 23 a tempo pieno				
		SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO				
		In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, vengono individuate quattro nuove Aree:				
		• Operatori, • Operatori esperti, • Istruttori, • Funzionari ed Elevata Qualificazione				
		La Tabella B di trasposizione automatica nel sistema di classificazione appena citata detta le seguenti indicazioni:				
		<table><tr><th>PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</th><th>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE</th></tr><tr><td>Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4</td><td>AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE</td></tr></table>	PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE					
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE					

		Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	
		Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
		Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
		Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	AREA DEGLI OPERATORI

La rideterminazione della dotazione organica, aggiornata alle assunzioni da effettuare nel 2026, sulla base del presente Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2026/2028 (art. 6 D.Lgs 165/2001), risulta la seguente:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO
n. 8 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione
così articolati:
n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo
n. 1 con profilo di Funzionario Contabile
n. 3 con profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile
n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico

n. 12 Area degli Istruttori
così articolati:
n. 3 con profilo di Istruttore Amministrativo
n. 3 con profilo di Istruttore tecnico (di cui n. 1 vacante)
n. 4 con profilo di Istruttore Contabile
n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile

n. 3 Area degli Operatori Esperti
così articolati:
n. 3 con profilo di Operatori Tecnici Esperti (di cui n. 1 vacante)

		La spesa per la dotazione organica interamente coperta non è superiore alla soglia massima consentita dalla normativa vigente. Agli oneri previsti dall'elenco di cui sopra, si aggiungono quelli per il Segretario Comunale, attualmente in convenzione con altri due Enti. Da rilevare che la funzione di polizia locale risulta conferita all'Unione Comuni Garfagnana. Riepilogo delle assunzioni e delle cessazioni 2025 <table border="1"> <thead> <tr> <th>ANNO</th><th>ASSUNZIONI</th><th>MODALITA'</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025</td><td>n. 1 assunzione, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, profilo Tecnico</td><td>progressione verticale tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021)</td></tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ANNO</th><th>CESSAZIONI</th><th>MODALITA'</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025</td><td>n. 1 cessazione, Area degli Istruttori, profilo Tecnico</td><td>a seguito di progressione verticale tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021)</td></tr> </tbody> </table>	ANNO	ASSUNZIONI	MODALITA'	2025	n. 1 assunzione, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, profilo Tecnico	progressione verticale tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021)	ANNO	CESSAZIONI	MODALITA'	2025	n. 1 cessazione, Area degli Istruttori, profilo Tecnico	a seguito di progressione verticale tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021)
ANNO	ASSUNZIONI	MODALITA'												
2025	n. 1 assunzione, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, profilo Tecnico	progressione verticale tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021)												
ANNO	CESSAZIONI	MODALITA'												
2025	n. 1 cessazione, Area degli Istruttori, profilo Tecnico	a seguito di progressione verticale tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021)												
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2023, 2024 e 2025 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2025 per la spesa di personale: - il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 19,28%, considerando, in tutte le annualità previste, la spesa di personale per le gestioni associate affidate all'Unione Comuni Garfagnana; - con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%; - Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028, con riferimento all'annualità 2026, di euro 414.141,72, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di euro 2.022.792,19; Rilevato che si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2026 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:												

Limite capacità assunzionale euro 2.022.792,19≥ Spesa di personale previsionale 2026 euro 1.608.650,47.

PIANO ASSUNZIONALE 2026/2028

A seguito del collocamento a riposo, con decorrenza 01/06/2026, di n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione con profilo di Funzionario Amministrativo, l'Amministrazione comunale, all'esito della ricognizione organizzativa effettuata e della valutazione delle attuali esigenze funzionali dell'Ente, ritiene di non procedere alla sostituzione del posto vacante mediante assunzione di ulteriore unità appartenente alla medesima Area.

In un'ottica di razionalizzazione organizzativa e di più efficiente allocazione delle risorse umane, la programmazione del fabbisogno del personale viene pertanto aggiornata prevedendo l'assunzione di n. 1 unità appartenente all'Area degli Istruttori, con profilo professionale Amministrativo/Contabile, ritenuto adeguato rispetto alle esigenze operative dei servizi interessati.

Le attività caratterizzate da maggiore complessità, autonomia decisionale e contenuto specialistico continueranno ad essere assicurate dal personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione già in servizio, senza pregiudizio per il regolare svolgimento dell'azione amministrativa e dei servizi istituzionali dell'Ente. Questa la nuova rideterminazione della dotazione organica del personale del Comune di Castelnuovo di Garfagnana:

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

n. 7 Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione

così articolati:

n. 1 con profilo di Funzionario Contabile

n. 3 con profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile

n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico

n. 13 Area degli Istruttori

così articolati:

n. 3 con profilo di Istruttore Amministrativo

n. 3 con profilo di Istruttore tecnico (di cui n. 1 vacante)

n. 4 con profilo di Istruttore Contabile

n. 3 con profilo di Istruttore Amministrativo-Contabile (di cui n. 1 vacante)

n. 3 Area degli Operatori Esperti

così articolati:

n. 3 con profilo di Operatori Tecnici Esperti (di cui n. 1 vacante)

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2026/2028 E PIANO OPERATIVO 2026

ANNO	ASSUNZIONI	MODALITA'
2026	n. 1 assunzione, Area degli Istruttori, profilo Tecnico	Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i
2026	n. 1 assunzione, Area degli Istruttori, profilo Amministrativo/Contabile	Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001 e s.m.i e, in subordine, scorrimento di graduatorie/ adesione all'elenco di idonei della

			Provincia di Lucca in fase di definizione	
2027	nessuna programmata	assunzione		
2028	nessuna programmata	assunzione		

I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, dovranno essere utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: euro 1.285.106,68
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: euro 1.218.716,69

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2026, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 35.075,29
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2026: euro 3.600,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da dichiarazione dei Responsabili di Settore in atti, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

		Atteso che: – ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione; – l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; si attesta che il Comune di Castelnuovo di Garfagnana non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale. b) stima del trend delle cessazioni: Il 01/06/2026 è prevista la cessazione per quiescenza di un Funzionario Amministrativo; c) stima dell’evoluzione dei fabbisogni: Non si ritengono necessarie ulteriori modifiche nel fabbisogno di personale in correlazione a variazioni organizzative/funzionali in atto. certificazioni del Revisore dei conti: Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l’accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l’asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito nella legge 58/2019.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) assunzioni mediante mobilità volontaria/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti o adesione/ elenchi di idonei: n. 1 assunzione di Istruttore Tecnico nell’anno 2026; n. 1 assunzione di Istruttore Amministrativo/Contabile nell’anno 2026. b) assunzioni mediante progressioni verticali tra Aree in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021) Non si prevedono assunzioni mediante progressioni verticali tra Aree in deroga. c) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: • Tirocini non curricolari: euro 3.600,00

	3.3.4 Formazione del personale	PREMESSE E RIFERIMENTI NORMATIVI ➤ comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) della L. 190/2011 concernente l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione: a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità; b) livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione. ➤ Il contenuto dell'articolo 15, comma 5, del decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in base a cui: "Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"; ➤ Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679, la cui attuazione è decorsa dal 25 maggio 2018, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento del trattamento e il Responsabile Protezione Dati; ➤ Il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 "Formazione informatica dei dipendenti pubblici" prevede che: Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4. 2. 1-bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale; ➤ D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO" il quale dispone all'art. 37 che: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a: a concetti di rischio, danno, prevenzione,

		protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza, rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i "dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..." Da ultimo è intervenuta la Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica sottoscritta dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 16/01/2025 la quale riporta: "la promozione della formazione costituisce, quindi, uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative, in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro-capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno. A livello organizzativo, il rafforzamento delle politiche di formazione passa, innanzi tutto, attraverso il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), per tutte le amministrazioni tenute ad adottarlo, ovvero in diversi, specifici, atti di programmazione. In tali documenti, le amministrazioni sono chiamate a declinare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze del personale per livello organizzativo e per filiera professionale, le risorse interne ed esterne attivabili ai fini delle strategie formative, le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso ai percorsi di istruzione e qualificazione, gli obiettivi e i risultati attesi della formazione". L'amministrazione promuove e incoraggia percorsi di formazione professionale dei dipendenti dell'Ente. A tal proposito, si fa presente che l'attività di formazione viene svolta sia direttamente dall'Ente – attraverso la messa a disposizione di servizi di aggiornamento online nonché l'adesione ad associazioni che permettono di partecipare a corsi e giornate di studio – sia attraverso i servizi forniti dall'Unione Comuni Garfagnana, cui la funzione è delegata. a) priorità strategiche dell'Ente in termini di formazione: - rafforzare le competenze di leadership e le soft skills dei Responsabili (es. comunicazione, problem solving, team management, ascolto attivo, gestione dei conflitti, ecc.) quali competenze di carattere trasversale necessarie all'attivazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica; - Rafforzare le <i>soft skills</i> del personale dipendente (competenze comportamentali di base, funzionali ai diversi ruoli professionali); - Promuovere lo sviluppo di competenze per la transizione digitale, amministrativa ed ecologica; - Sviluppare competenze relative a valori e principi in materia di etica, inclusione, parità di genere e contrasto alla violenza, privacy, prevenzione della corruzione, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, trasparenza e integrità; - sviluppare le <i>hard skills</i> (conoscenze, abilità e competenze tecniche) ovvero fornire opportunità di
--	--	---

		crescita professionale a ciascun dipendente, in coerenza con la posizione di lavoro ricoperta; – migliorare il clima organizzativo con idonei interventi di informazione e comunicazione istituzionale; b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative: - l'Ente attiverà le opportunità di formazione attraverso risorse interne appositamente destinate (fondi propri stanziati in bilancio) ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative (es. portale Syllabus, portale IFEL, altri soggetti accreditati di formazione gratuita rivolta al personale degli Enti locali). La formazione potrà essere effettuata nelle seguenti modalità: - apprendimento autonomo - formazione in presenza - webinar La piattaforma Syllabus per la natura dei contenuti formativi e per le metodologie di apprendimento costituisce l'entry point del sistema formativo pubblico. c) Individuazione degli interventi formativi In relazione alle esigenze formative riscontrate, ciascun Responsabile assegnerà un programma di formazione al proprio personale, individuando: – Area di competenza e priorità strategica di riferimento secondo quanto riportato al punto a) – Eventuale carattere di obbligatorietà della formazione (con relativo riferimento normativo) – Destinatari; – Modalità di erogazione della formazione (apprendimento autonomo/in presenza/webinar); – Numero di ore pro-capite previste; – Risorse attivabili (syllabus o altro soggetto erogatore); – Tempistiche per la realizzazione dell'intervento formativo. Ciascun Responsabile, in collaborazione con l'Amministrazione, individuerà inoltre per sé un obiettivo di performance individuale in termini di formazione, definendo un programma formativo da realizzare. Gli interventi formativi dovranno necessariamente riguardare le seguenti aree, comuni a tutti i dipendenti: • Trasparenza/anticorruzione/codice di comportamento (L. 190/2012) – obiettivo minimo 4 ore di formazione • Rispetto della normativa in materia di privacy (reg. UE 2016/679) – obiettivo minimo 2 ore di formazione • Digitalizzazione della PA, uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, accessibilità e tecnologie assistive (Codice dell'Amministrazione digitale) – obiettivo minimo 3 ore di formazione • Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere – obiettivo minimo 1 ora di formazione • Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D. Lgs. 81/2008): a ciascun dipendente in base alla normativa d) Monitoraggio e rendicontazione della formazione
--	--	--

		Il Servizio Personale provvede alla rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e la raccolta degli attestati di partecipazione. I relativi dati sono caricati in un file predisposto per questa finalità e archiviati nel fascicolo personale così da consentire la documentazione del percorso formativo di ogni dipendente. Al fine di verificare l'efficacia della formazione potranno essere effettuati test/questionari rispetto al raggiungimento degli obiettivi formativi. La presente sezione del PIAO potrà essere oggetto di modifiche e aggiornamenti in corso d'anno, alla luce di ulteriori direttive o linee guida che dovessero essere emanate in tema di formazione.
--	--	---

COMUNE DI CASTELNUOVO DI GARFAGNANA

PROVINCIA DI LUCCA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n.15 /2026	OGGETTO: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE
Data 28/05/2026	

L'anno Duemilaventisei il giorno 28 del mese di maggio l'organo di revisione del Comune di Castelnuovo di Garfagnana nominato dal C.C. con Deliberazione n. 57 del 20/12/2023, nella persona del Rag. Giancarlo Galli per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2026 ha proceduto all'esame della bozza di proposta di Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2026/2028 pervenuta in data odierna ad oggetto: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"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 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio*

precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”*;

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026/2028, è stato inserito e approvato il piano delle azioni positive 2026/2028 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2026/2028;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 3.600,00 rispetto al limite di legge pari a euro 35.075,29;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;

- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006
--

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2026
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	1.359.853,39	1.298.909,09
Spese di personale gestioni associate Unione		31.449,12
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		235.040,90
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	33.229,12	3.600,00
quota ceduta per assistenti sociali		33.053,09
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		-
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000		-
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		-
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2001		-
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		-
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		

Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		-
IRAP	86.304,18	84.369,84
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		-
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
Totale (A)	1.479.386,69	1.686.422,04

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2026
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		-
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		4.500,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		-
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	143.195,09	178.865,05
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi PM		39.468,74
Indennità di vacanza contrattuale		20.725,24
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	17.719,78	31.003,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	12.568,22	56.576,80

Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		-
Incentivi per la progettazione	20.124,05	65.000,00
Incentivi per il recupero ICI, IMU, TARI		13.438,59
Diritti di rogito	672,87	23.000,00
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		-
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		-
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)		-
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)		-
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		33.053,09
Totale (B)	194.280,01	465.630,51

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	1.285.106,68	1.220.791,13
--	---------------------	---------------------

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 35.075,29 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Castelnuovo di Garfagnana si colloca nella fascia demografica lett. _E_) (popolazione da 5000 a 9999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento, al 31/12/2024, pari a 5.699;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2025) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2023-2024-2025) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2025) si attesta al 19,28%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella:

TABELLA 2

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	1.437.269,12
U1.03.02.12.001	12.392,89
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	0,00
IRAP	0,00
Totale	1.449.662,01
IRAP (detrarre)	0,00
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	1.449.662,01

TOTALE SPESA DI PERSONALE - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2025	1.449.662,01
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2023	7.679.349,08
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2024	8.050.428,53
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2025	8.026.328,09
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	23.756.105,70
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.918.701,90
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2025	399.028,33
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	7.519.673,57
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	19,28
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	-
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM	26,90%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA	2.022.792,19
(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE 2025 VALORE SOGLIA)	
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO 2025	573.130,18
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE:	2.022.792,19

- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2026/2028 con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di euro 2.045.731,42;

Risorse da destinare ai fabbisogni di spesa del personale	2026	2027	2028
Fabbisogno assorbito dal personale in servizio	1.608.650,47	1.608.650,47	1.608.650,47
Limite massimo di spesa di personale (D.L. 34/2019, convertito con modificazioni nella L. 58/2019)	2.022.792,19	2.022.792,19	2.022.792,19
Incremento massimo di spesa del personale (D.L.	414.141,72	414.141,72	414.141,72

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"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 ..."*;

rilevato che, con il presente atto, sono previste:

- nel 2026, n. 1 assunzione di un Istruttore Amministrativo Contabile;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi degli [articoli 49](#) - 1° comma - e [147 bis del D.Lgs. n. 267/2000](#);

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con il presente verbale;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026/2028 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 849/2026, avente ad oggetto "Modifica sez. 3.3 del PIAO 2026/2028: aggiornamento del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale".

L'Organo di Revisione

Rag. Giancarlo Galli

ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

visto il rendiconto dell'esercizio 2025, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 29/04/2025;

visto il bilancio di previsione 2026/2028 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 71 del 16/12/2025;

richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede che *"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 ..."*;

rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

vista la proposta di Piano Triennale di Fabbisogno di Personale del personale 2026/2028;

considerato che sulla base della normativa sopra richiamata, per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale, è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che, nella sottosezione 3.3 del PTFP e piano operativo annuale, è prevista nel 2026:

- n. 1 assunzione di un Istruttore Tecnico;
- n. 1 assunzione di un Istruttore Amministrativo/Contabile;

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2026/2028 aggiornato alla situazione attuale del bilancio con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	2026	2027	2028
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	0,26	0,27	0,27
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	0,16	0,17	0,17
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	0,11	0,11	0,11
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	0,00	0,0	0,00
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE	248,01	238,19	238,20
VERIFICARE IL RAPPORTO TRA NUMERO DIPENDENTI E POPOLAZIONE	0,40	0,40	0,40

rilevato che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2026/2028 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con il presente verbale;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2026/2028 del Comune di Castelnuovo di Garfagnana.

L'Organo di revisione

Rag. Giancarlo Galli



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p.IVA 0020436 046 5

PARERE TECNICO

(Di cui all'art. 49 T.U. D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 849/2026

OGGETTO: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Responsabile del Settore SETTORE FINANZIARIO esprime parere FAVOREVOLE sulla proposta della deliberazione in oggetto indicata **in ordine alla regolarità tecnica.**

Castelnuovo di Garfagnana, 28/05/2026

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

ROSSI LORENZA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



**COMUNE DI
CASTELNUOVO DI
GARFAGNANA**
(Provincia di LUCCA)

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
N. 849/2026**

SETTORE FINANZIARIO
Parere di regolarità contabile
(art. 49, comma 1 - art. 151, comma 4, del D.L.vo 18 Agosto 2000, n. 267)

IL RESPONSABILE

Visto l'atto di riferimento
- esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile

Castelnuovo di Garfagnana, 28/05/2026

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

ROSSI LORENZA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p. IVA 0020436 046 5

SETTORE AMMINISTRATIVO

CERTIFICATO DI INIZIATA PUBBLICAZIONE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 55 DEL 04/06/2026

OGGETTO: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Il sottoscritto Responsabile del Settore certifica che la presente è stata pubblicata in data odierna per rimanere affissa all'Albo Pretorio ai sensi del 1° comma dell'art. 124 D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Castelnuovo di Garfagnana, 10/06/2026

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott. MASTELLINI CARLO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.Lgs n 82/2005 e s.m.i.)



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p .IVA 0020436 046 5

Settore Amministrativo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

DELIBERAZIONE DELLA SEDUTA

N. 55 DEL 04/06/2026

OGGETTO: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 20/06/2026 .

Castelnuovo di Garfagnana, 22/06/2026

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott. MASTELLINI CARLO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



Comune di

CASTELNUOVO di GARFAGNANA

Provincia di Lucca

Via Vallisneri, 1 - 55032 Castelnuovo di Garfagnana (LU)

Tel. 0583-6448304 Fax 0583-644133 - p .IVA 0020436 046 5

SETTORE AMMINISTRATIVO

RELATA DI PUBBLICAZIONE

DELIBERAZIONE

N. 55 DEL 04/06/2026

OGGETTO: MODIFICA SEZ. 3.3 DEL PIAO 2026/2028: - AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dal 10/06/2026 al 25/06/2026 per 15 giorni consecutivi.

Castelnuovo di Garfagnana, 26/06/2026

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Dott. MASTELLINI CARLO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)