

AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3, PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, DEL PIAO "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2026-2028 – PRIMA VARIAZIONE

La programmazione delle risorse umane per il triennio 2026-2028

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente

marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Con deliberazione N. 19/SEZAUT/2024/QMIG la Corte dei Conti sezione Autonomie, nell'adunanza del 11 novembre 2024 ha ulteriormente chiarito, in via interpretativa, il quadro di riferimento al quale i comuni debbono attenersi in sede di predisposizione della presente sezione.

In particolare la Corte si è pronunciata sul rapporto tra la norma primaria di riferimento (art. 33 del d.l. n. 34/2019) e l'altra norma chiamata in causa (art. 1 co. 557 e ss. della l. n. 296/2006) nonché la relazione che intercorre tra queste e l'ancora vigente art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014.

La Corte ha stabilito che:

- L'art. 33 non ha abrogato implicitamente l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 (art. 15 preleggi). Ciò si desume dalla specialità dei presupposti applicativi del nuovo tetto ma anche dal preambolo del decreto attuativo che richiama la norma previgente.*
Detto in altri termini, l'art. 33 ha stabilito un vincolo speciale che ha priorità applicativa rispetto all'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, in quanto ciascun ente è tenuto a porre in essere i seguenti adempimenti: 1) verifica preliminare degli equilibri complessivi, documentata dalla asseverazione dei revisori contabili; 2) riscontro dei fabbisogni di personale nell'ambito dell'apposita pianificazione di legge; infine, 3) effettuazione di un test per misurare l'incidenza della spesa di personale complessiva sulle entrate correnti (calcolo del coefficiente di sostenibilità).
- Si possono perciò determinare due casi: in presenza di tutti i presupposti di legge e di allocazione nelle prime due fasce di virtuosità previste dall'art. 33 del d.l. n. 34/2019, è possibile emanciparsi dalla regola dell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014 ed effettuare assunzioni in base ai nuovi parametri; per contro, in caso di coefficiente di sostenibilità negativo (al di sopra della soglia massima di "virtuosità"), si torna alla regola del turn-over, ma nella misura più restrittiva prevista dallo stesso art. 33 (ossia, sino al 2024, «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»).*
- Qualora poi il coefficiente di sostenibilità dell'ente si collochi nelle prime due fasce, ma manchino gli altri presupposti previsti dall'art. 33 per il trattamento più favorevole, torna ad applicarsi la regola generale dell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014 (cfr. Sezioni riunite in sede giurisdizionale, in speciale composizione, sentenza 11 aprile 2022, n. 7).*

Nel corso del mese di ottobre del 2025 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha approvato le Linee Guida per la predisposizione dei PIAO nella PA.

Nel documento si sottolinea che Le Linee Guida (LG) e i Manuali Operativi (MO) predisposti hanno l'obiettivo di fornire alle Pubbliche Amministrazioni (PA), *in modo non prescrittivo e nel rispetto della loro autonomia politica, strategica e gestionale*, un supporto metodologico orientativo per predisporre un PIAO e un REPORT utile e di qualità, un documento vivo che aiuti le PA a vivere meglio.

Le linee guida rappresentano un *modello a tendere* e, di conseguenza, in questa sezione se ne tiene conto per quanto possibile.

Si ritiene opportuno procedere, seguendo le indicazioni di massima delle citate Linee Guida e della citata deliberazione della sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2024, richiamando le linee strategiche già anticipate nel DUP 2026/2028 che qui si intendono richiamate per la parte che rileva e analizzando i diversi limiti di spesa che interessano il Comune di Cinisello Balsamo con la seguente sequenza:

- 1) consistenza del personale in servizio al 31/12/2025;
- 2) analisi del rapporto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 (come da DM 17 marzo 2020) per determinare la fascia di appartenenza;
- 3) analisi del rapporto di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e smi al fine di determinare lo spazio finanziario teorico e il limite di spesa potenziale;
- 4) analisi della sostenibilità finanziaria nel triennio di riferimento 2026/2028;
- 5) definizione della capacità assunzionale e del piano assunzionale anche in rapporto alle risorse di Bilancio; su tale punto permane un dubbio interpretativo relativo alla presenza dei presupposti per un trattamento più favorevole, oltre in turn over, anche alla luce del mancato rinnovo, nel decreto milleproroghe (DL 202/2024) della possibilità di utilizzare il turn over in corso d'anno; pertanto su tale punto l'ente, pur calcolando le cessazioni con data certa, provvederà per il momento ad adottare una programmazione improntata alla massima prudenza.
- 6) conferma/modifica della Dotazione Organica teorica e rapporto con il personale in servizio;
- 7) calcolo del limite lavoro flessibile di cui all'art. 9 del DL 78/2010 convertito in L. 122/2010.

3.3.1 Consistenza del personale in servizio al 31/12/2025

La situazione al 31 dicembre dello scorso anno del personale a tempo indeterminato era la seguente:

ContaNumeri - nominativo		pt	
Ex Categoria	Profilo professionale	si	(vuoto)
A	Operatore tecnico		2
B	Operatore esperto servizi generali	1	18
	Operatore esperto tecnico		7
B3	Operatore esperto amministrativo	4	18
	Operatore esperto di biblioteca		2
	Operatore esperto tecnico		1
C	Agente di Polizia Locale		58
	Istruttore amministrativo	12	97
	Istruttore di biblioteca		9
	Istruttore informatico		7
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)	2	19
	Istruttore tecnico		15
D	Assistente sociale	3	13
	Coordinatore asili nido		1
	Pedagogista	2	
	Specialista amministrativo	1	35
	Specialista avvocato		2
	Specialista di biblioteca		1
	Specialista di comunicazione		1
	Specialista informatico	1	4
	Specialista socioculturale	2	3
	Specialista tecnico	1	14
	Ufficiale di Polizia Locale		12
D3	Specialista amministrativo	2	10
	Specialista socioculturale		1
	Specialista tecnico	1	4
	Ufficiale di Polizia Locale		1
DIR.	Dirigente		5
Totale Risultato		32	360

Tutti i part time indicati sono da considerarsi nativamente tempi pieni in quanto con diritto al rientro in servizio con la sola esclusione delle due Pedagogiste part time.

A tale consistenza deve poi aggiungersi il seguente personale a tempo determinato:

- art. 90 TUEL : n. 1 Funzionario e n. 2 istruttori;
- art. 110 comma 1 TUEL inquadramento come dirigenti: n. 2.

3.3.2 Analisi del rapporto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 (come da DM 17 marzo 2020) per determinare la fascia di appartenenza sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2024)

Alla data odierna la situazione del comune di Cinisello Balsamo, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2025) non è mutata sostanzialmente dato che l'ente ha già raggiunto l'obiettivo

di modificare la precedente fascia di appartenenza (nei rendiconti 2022 e 2021) con un anno di anticipo rispetto alla scadenza di legge.

Rispetto al rendiconto dell'anno 2024 si registra, con il rendiconto anno 2025, un ulteriore miglioramento del rapporto che si attesta al **29,42%** contro il 30,48% del 2024.

Il dettaglio è presentato di seguito e nella tabella 1 della sottosezione 3.3. :

Spese del personale consuntivo anno 2025: euro **18.638.292,85** , media delle entrate correnti 2025/2024/2023 ridotte FCDA 2025: **63.348.408,21** (entrate calcolate, come già nei precedenti documenti, al netto delle poste legate ad entrate straordinarie non ripetibili).

Rapporto in percentuale: **29,42%** (in riduzione rispetto al 30,48% della deliberazione relativa al rendiconto 2024 di approvazione del PIAO 2026/2028 delibera GC n. 89/2026, ed in costante riduzione anche rispetto al 2023 e al 2022)

Preso atto che l'ente è in seconda fascia secondo quanto previsto dall'art 6 comma 3 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore inferiore alla soglia del 31,60% prevista per la propria fascia demografica e compresa tra il 27,60% e il 31,60%:

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto all'art. 6 comma 3 del citato DM 17 marzo 2020.

Tabella 3.3.1

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI					
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.					
ANNO	2025	ANNO			TOTALE		
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2025 accertamenti consuntivo	2024 accertamenti consuntivo			2023 accertamenti consuntivo
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1 + macroaggregato 3 + /90	18.638.292,85	ENTRATA TIT.1	44.123.298,87	45.915.690,55	42.924.110,90	132.963.100,32	
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	5.431.786,73	5.048.626,36	3.842.035,08	14.322.448,17	
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		ENTRATA TIT.3	20.676.726,89	20.440.351,69	17.541.836,18	58.658.914,76	
Altro		MEDIA	70.231.812,49	71.404.668,60	64.307.982,16	205.944.463,25	68.648.154,42
		FCDE anno 2025 bilancio di previsione anno 2025				5.299.746,21	5.299.746,21
TOTALE	18.638.292,85	ENTRATE - FCDE					63.348.408,21
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	29,42%	MEDIA					63.348.408,21

FATTISPECIE: ENTE CHE NON OLTREPASSA IL VALORE SOGLIA DI 31,60%	29,42%
Rapporto compreso tra 27,60% e 31,60%	

3.3.3 Analisi del rapporto di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e smi al fine di determinare lo spazio finanziario teorico e il limite di spesa potenziale

Il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi **TABELLA 3.3.2**) e smi e con il Bilancio di previsione 2026, 2027, 2028 appare pienamente rispettato, evidenziando anzi un notevole margine teorico.

Tabella 3.3.2
calcolo 557 bilancio previsione 2026-2028

	spesa media rendiconti 2011-2013 consuntivo	Preventivo 2026	Preventivo 2027	Preventivo 2028
spese macroaggregato 101 (compreso buoni pasto)	19.578.603,54	18.778.304,47	18.746.314,61	18.743.539,22
arretrati contrattuali CCNL 2022-2024 (stip + oneri)		1.351.529,81		
spese macroaggregato 103	534.672,96	336.630,00	266.630,00	226.630,00
irap macroaggregato 102 (senza amm.ri)	1.073.823,53	1.412.576,98	1.110.167,89	1.105.517,96
arretrati contrattuali CCNL 2022-2024 (irap)		95.000,00		
altre spese: da specificare				
totale spese di personale (A)	21.187.100,03	21.974.041,26	20.123.112,50	20.075.687,18
(-) Componenti escluse (B)	1.338.440,53	3.939.407,22	2.299.172,15	2.299.172,15
Riduzione spesa potenziale per esternalizzazione nido	134.249,85			
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (ex art.1 comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)	19.714.409,65	18.034.634,04	17.823.940,35	17.776.515,03

Il dettaglio delle componenti escluse, ai sensi della deliberazione della Corte dei Conti sezione autonomie par n. 13/2015 è il seguente:

COMPONENTI ESCLUSE

	triennio 2011-2013	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
Categorie Protette	906.415,35	980.000,00	980.000,00	980.000,00
Comandati/distaccati/convenzione (cap entrata 3050030) importi riscossi nell'anno	97.516,67	-	-	-
PERSEO cap. 1110200	-	25.000,00	25.000,00	25.000,00
Rimborso spese cap.1120280 (interv 03)	11.563,78	9.300,00	9.300,00	9.300,00
Formazione	-	52.320,00	52.320,00	52.320,00
Nucleo valutazione		29.690,00	29.690,00	29.690,00
incentivi progettazione merloni (cap 1280030 + oneri e irap)	65.080,12	209.215,12	14.000,00	14.000,00
straordinari elettorali	27.364,61	40.000,00	40.000,00	40.000,00
amministratori contribuiti		29.000,00	29.000,00	29.000,00
recupero ICI (CCDI 2023)	230.500,00	88.802,00	88.802,00	88.802,00
AUMENTO CONTRATTUALE 2016-2018 (rimane sempre così)	-	456.464,06	456.464,06	456.464,06
AUMENTO CONTRATTUALE 2019-2021 (rimane sempre così)		573.086,23	573.086,23	573.086,23
AUMENTO CONTRATTUALE (applicato CCNL 2022-2024)		1.446.529,81	1.509,86	1.509,86
	1.338.440,53	3.939.407,22	2.299.172,15	2.299.172,15

3.3.4 Analisi della sostenibilità finanziaria nel triennio di riferimento 2026/2028

Gli stanziamenti relativi alla spesa del Personale calcolata secondo il DM 17 marzo 2020 risultano pienamente sostenibili attestando il rapporto percentuale tra spese del personale anno 2026 e entrate 2026 – FCDE 2026 al valore indicato nella tabella che segue, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore.

Tale piano consente inoltre di rispettare anche negli anni 2027 e 2028 il rapporto limite previsto dal DM (vedi tabelle 3.3.3.1 . 2 e .3) cioè un rapporto inferiore al 29,42% registrato dal parametro di cui alla tabella 3.3.1.

tab. 3.3.3.1

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2026	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2026		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1 (AL NETTO DEI REIMPUTATI)	19.029.370,39	ENTRATA TIT.1	46.130.029,70		46.130.029,70
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	7.611.359,39		7.611.359,39
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		ENTRATA TIT.3	20.039.336,37		20.039.336,37
Altro			73.780.725,46		73.780.725,46
		FCDE bilancio di previsione anno 2026	5.273.183,74		5.273.183,74
TOTALE	19.029.370,39	ENTRATE - FCDE			68.507.541,72
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	27,78%				

tab. 3.3.3.2

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2027	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2027		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	18.746.314,61	ENTRATA TIT.1	46.170.029,70		46.170.029,70
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	7.076.735,33		7.076.735,33
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		ENTRATA TIT.3	19.436.484,90		19.436.484,90
Altro			72.683.249,93		72.683.249,93
		FCDE bilancio di previsione anno 2027	5.273.183,74		5.273.183,74
TOTALE	18.746.314,61	ENTRATE - FCDE			67.410.066,19
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	27,81%				

tab. 3.3.3.3

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.				
ANNO	2028	ANNO				TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2028			
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	18.743.539,22	ENTRATA TIT.1	46.185.029,70			46.185.029,70
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	6.675.310,01			6.675.310,01
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		ENTRATA TIT.3	19.452.312,95			19.452.312,95
Altro			72.312.652,66			72.312.652,66
		FCDE bilancio di previsione anno 2028	5.273.183,74			5.273.183,74
TOTALE	18.743.539,22	ENTRATE - FCDE				67.039.468,92
RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO	27,96%					

3.3.5 Definizione della Capacità assunzionale e del Piano assunzionale

Premesso che il Piano assunzionale per l'anno 2025, autorizzato con le deliberazioni n.82/2025, n. 218/2025, e n. 364/2025 non è stato completato, appare preliminarmente utile riepilogare il quadro di sintesi delle assunzioni programmate nel corso dell'anno 2025, avviate e non concluse e che presumibilmente si concluderanno nel corso del corrente anno 2026 e di quelle, invece, che, pur avviate, non verranno concluse e liberano di conseguenza spesa e relativa capacità assunzionale teorica.

La tabella che segue riepiloga il dato ordinato per inquadramento e profilo professionale già presentata con la deliberazione n. 89/2026:

Tab 3.3.4.1

Non è stato possibile completare l'iter di assunzione dell'Istruttore informatico. Il relativo importo viene quindi "liberato".

RIEPILOGO ASSUNZIONI già deliberate nel 2025	Deliberazione n. 82/2025	Deliberazione n.218/2025	Deliberazione n.364/2025	Totale	non avviate o non in via di completamento	Già assunti	in via di completamento
C Istruttore amministrativo	2	3		5	4	1	
C Istruttore tecnico	2	1		3		1	2
D Specialista tecnico	2	1		3	2	1	
Dirigente Amministrativo	1			1	1		
Assistente sociale	3			3		3	
D Specialista amministrativo	2			2	2		
Operatore Tecnico	2			2		2	
Operatore		2		2	2		
C Istruttore Informatico	1			1			1
agente PL	4	5	1	10		9	1
TOTALI	19	12	1	32	11	17	4

La valorizzazione delle assunzioni autorizzate nel PIAO 2025 e non avviate o non concluse al fine di determinare lo spazio assunzionale "liberato" viene presentato nella tabella che segue; si noti che, al fine di mantenere valori omogenei nel calcolo della capacità assunzionale, verranno mantenuti i valori economici con i quali si è calcolata in precedenza il parametro e cioè:

Dirigente	57.500,00
ex categoria A Area Operatori	25.154,79
ex categoria B Area Operatori esperti	26.188,31
ex categoria C Area Istruttori	29.433,02
ex categoria D Area Funzionari	31.936,32

La capacità assunzionale "liberata" è dunque la seguente:

Situazione già fotografata con la deliberazione n. 89/2026:

Profili Professionali	Assunzioni previste e non avviate o non in via di completamento	valore economico
C Istruttore amministrativo	4	€ 117.732,08
C Istruttore tecnico		
D Specialista tecnico	2	€ 63.872,64
Dirigente Amministrativo	1	€ 57.500,00
Assistente sociale		
D Specialista amministrativo	2	€ 63.872,64
Operatore Tecnico		
Operatore	2	€ 25.154,79
C Istruttore Informatico		
agente PL		
TOTALI	11	€ 328.132,15

Situazione aggiornata a seguito mancato completamento assunzione prevista dell'istruttore informatico per mancanza di valide candidature disponibili

Istruttore informatico da piano assunzionale anno 2025 non completato	C	36	1	mobilità/graduatoria/ concorso	-29.433,02
--	---	----	---	-----------------------------------	------------

Ciò posto, la capacità assunzionale del comune di Cinisello Balsamo per il 2026, viene calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni intervenute nel corso dei primi mesi del 2026 e per le cessazioni previste con data certa nel 2026 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap calcolati ancora con CCNL sottoscritto in data 16/11/2022 per ragioni di omogeneità).

In ogni caso il presente piano assunzionale sarà oggetto di continuo e costante monitoraggio sia rispetto all'evoluzione della situazione contabile dell'ente sia rispetto al mutare dei vincoli normativi relativi alla spesa del personale e sarà modificato di conseguenza nell'eventualità che nuovi e più restrittivi limiti impingano questa scelta.

I valori presi a riferimento, omogenei sia per le cessazioni sia per le assunzioni, sono quelli già ricordati in precedenza.

Tabella 3.3.4.2 – Capacità assunzionale 2026 sulla base cessati primi mesi anno 2026 e previsti con data certa di cui alla deliberazione n. 89/2026

Cessati 2026 o in via di cessazione con data certa				
Data	Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	valore
01/01/2026	Specialista amministrativo	D	36	31.936,32
01/03/2026	Dirigente	DIRIGENTE	36	57.500,00
01/04/2026	Istruttore amministrativo	C	36	29.433,02
01/09/2026	Istruttore amministrativo	C	36	29.433,02
01/08/2026	Istruttore socio culturale	C	36	29.433,02
01/01/2026	Agente di Polizia Locale	C	36	29.433,02
01/09/2026	Specialista informatico	D	36	31.936,32
01/12/2026	operatore esperto	B	36	26.188,31
01/01/2026	operatore esperto	B	36	26.188,31
01/04/2026	Specialista amministrativo	D	36	31.936,32
01/12/2026	operatore esperto	B	36	26.188,31
				349.605,97

Tabella 3.3.4.2 bis, cessati anno 2026 o in via di cessazione non previsti nella deliberazione n. 89/2026

Cessati 2026 o in via di cessazione con data certa

Data		Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	
01/10/20236		Specialista amministrativo	D	36	31.936,32
01/07/2026		Assistente Sociale	D	36	31.936,32
27/04/2026		Agente di Polizia Locale	C	36	29.433,02
06/07/2026		operatore esperto	B	36	26.188,31
01/09/2026		Specialista amministrativo	D	36	31.936,32
01/09/2026		Agente di Polizia Locale	C	36	29.433,02
01/09/2026		Agente di Polizia Locale	C	36	29.433,02
01/09/2026		Agente di Polizia Locale	C	36	29.433,02
	totale				239.729,35

SINTESI CAPACITA'

Lo spazio finanziario complessivo generato sia dal turn over 2026 calcolato in precedenza (tab. 3.3.4.2 e bis), sia dallo spazio liberato dalle assunzioni previste nel PIAO 2025 e non avviate o non confermate (tab 3.3.4.1 e relativo calcolo di valorizzazione) al quale dovrà aggiungersi lo spazio generato dalle cessazioni 2025 non utilizzato nel Piao 2025 (turn over non utilizzato) come calcolato dalla deliberazione n. 364/2025 (tab. 3.3.4.4. quinquies della citata deliberazione) e 89/2026 , è il seguente:

SPAZIO FINANZIARIO liberato dalle assunzioni previste nel PIAO 2025 e non effettuate delibera 89/2026	328.132,15
Spazio FINANZIARIO derivante da cessazioni 2026 già avvenute o previste con data certa delibera 89/2026	349.605,97
Spazio FINANZIARIO derivante da cessazioni 2025 (turn over) non utilizzate nel PIAO 2025 come da deliberazione n. 364/2025 e deliberazione 89/2026	463.347,75
CAPACITA' COMPLESSIVA 2026 da deliberazione n. 89/2026	1.141.085,87
ULTERIORE SPAZIO FINANZIARIO liberato dalle assunzioni previste nel PIAO 2025 e non effettuate – C Istruttore Informatico -	29.433,02
Spazio FINANZIARIO derivante da cessazioni 2026 già avvenute o previste con data certa presente atto	239.729,35
CAPACITA' COMPLESSIVA 2026 da presente atto	1.410.248,24

Programmazione delle assunzioni nel 2026

L'ente anche a fronte delle proposte della dirigenza, ritiene di dover confermare in gran parte il piano assunzionale per l'anno 2026 approvato con la deliberazione n. 89/2026 con le modifiche che verranno di seguito analizzate, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime è analizzato nella tabella 3.3.4.4. e la conseguente conferma della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nella tabella seguente.

Inoltre in attuazione dell'art. 3 del DL 80/20221 convertito il legge 113/2021 il CCNL sottoscritto in data 23/02/2026 ha previsto di prorogare la fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio fino al 31/12/2026.

In attesa di completare l'iter di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) si ritiene utile aggiornare la presente programmazione inserendo una quota di progressioni verticali in deroga i cui costi, sulla base dei pareri ARAN, sono calcolati come segue:

costo progressioni verticali

FUNZIONARI	2.503,30
ISTRUTTORI	3.244,71
OPERATORI ESPERTI	1.033,53
OPERATORI	

Infine l'Ente ritiene di dare attuazione per l'anno 2026, per quanto riguarda la dirigenza, a quanto previsto dall'articolo 28, comma 1-bis, della legge n. 112 del 2023 (conversione del d.l. 75/2023), che disciplina anche per gli EE.LL. La possibilità, nel limite del 50% dei posti messi a concorso pubblico per dirigenti, di definire un riserva, tramite selezione riservata a favore del personale interno, stabilendo che tale riserva operi nel limite dei posti disponibili a legislazione vigente e in coerenza con il piano dei fabbisogni.

Si sottolinea che sia per la dirigenza sia per le progressioni verticali del personale dei livelli, ove pure opera analogo limite, il 50% di corrispondenti assunzioni dall'esterno è pienamente rispettato con il presente piano.

Di conseguenza la programmazione delle assunzioni viene aggiornata come da tabella che segue (tabella 3.3.4.4 e .4bis e 4 ter e 4 quater e 4 quinqes).

Tabella 3.3.4.4 – Piano Assunzioni 2026 di cui alla deliberazione n. 89/2026

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo
Agente PL	C	36	3	graduatoria/concorso	88.299,06
Specialista amministrativo	D	36	3	graduatoria/concorso	95.808,96
Ufficiale di PL	D	36	1	graduatoria/concorso	31.936,32
Specialista Tecnico	D	36	2	graduatoria/concorso	63.872,64
Istruttori Amministrativi	C	36	6	mobilità/graduatoria/concorso	176.598,12
Operatore Tecnico (operaio)	A	36	2	centro per l'impiego	50.309,57
Istuttore informatico	C	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	29.433,02
dirigente amministrativo	dirigente	36	1	graduatoria/concorso	57.500,00
TOTALE ASSUNZIONI 2026 presente atto			19		593.757,69
Rispetto obbligo almeno 15% mobilità ex art- 30 dlgs 165/2001					206.031,14
Valore in %					34,70%

Tabella 3.3.4.4 bis – Piano Assunzioni 2026 solo Progressioni Verticali personale dei livelli di cui alla deliberazione n. 89/2026

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA TITOLO DI STUDIO NON IN DEROGA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo
Specialista informatico	D	36	1	Progressione verticale	2.503,30
Specialista amministrativo	D	36	3	Progressione verticale	7.509,90
Specialista educativo	D	36	1	Progressione verticale	2.503,30
Ufficiale di PL	D	36	1	Progressione verticale	2.503,30
TOTALE Progressioni Verticali 2026 presente atto			6		15.019,80

Tabella 3.3.4.4 ter – art. 28 L. 112/2023 Dirigenza

Articolo 28, comma 1-bis, della legge n. 112 del 2023

DIRIGENZA

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo	//
DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIRIGENTE	36	1	articolo 28, comma 1-bis, della legge n. 112 del 2023	25.563,68	costo in
TOTALE Art 28 L. 112/2023 dirigenza			1		25.563,68	

termini di capacità assunzionali è determinato dalla differenza di costo tra la figura dirigenziale e la figura di funzionario.

Tabella 3.3.4.4 quater aggiornamento presente atto
PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026 variazione attuale 2026

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo
Agente PL	C	36	5	graduatoria/concorso	147.165,10
Assistente sociale	D	36	1	graduatoria/concorso	31.936,32
Istruttore informatico	C	36	1	mobilità/graduatoria/ concorso	-29.433,02
Istruttore informatico	C	18	4	mobilità/graduatoria/ concorso	58.866,04
Istruttore amministrativo	C	36	1	mobilità/graduatoria/ concorso	-29.433,02
Istruttore amministrativo	C	18	2	mobilità/graduatoria/ concorso	29.433,02
TOTALE ASSUNZIONI 2026 presente atto			14		208.534,44

Come si vede, l'ente non essendo riuscito ad assumere l'istruttore informatico e l'istruttore amministrativo previsti a tempo pieno per mancanza di candidature idonee ritiene opportuno provare a cercare candidature part time a 18 ore che si ritiene possano essere, nelle attuali condizioni di mercato, più attrattive per tali figure professionali consentendogli di svolgere un'attività parallela sia di studio sia di altra natura purché non incompatibile.

Tabella 3.3.4.4 quinquies – Piano Assunzioni 2026 Totale aggiornato

ASSUNZIONI PERSONALE DEI LIVELLI E DIRIGENTI del 89/2026	593.757,69
PROGRESSIONI VERTICALI PERSONALE DEI LIVELLI del. 89/2026	15.019,80
ART. 28 L. 112/2023 dirigenti del. 89/2026	25.563,68
TOTALE del. 89/2026	608.777,49
AGGIORNAMENTO PRESENTE ATTO	208.534,44
TOTALE AGGIORNATO	817.311,93
% TURN OVER	57,96%
CAPACITA' ASSUNZIONALE NON UTILIZZATA	592.936,31
Rispetto obbligo almeno 15% mobilità ex art- 30 dlgs 165/2001	235.464,16
Valore in %	28,81%

Tali assunzioni verranno effettuate tramite assunzione da graduatorie esistenti o tramite nuovi concorsi previa, ove indicato nella tabella, mobilità ex art. 30 dlgs 165/2001, ad esclusione ovviamente delle progressioni verticali in deroga.

3.3.6 La dotazione organica

La dotazione organica è stata in ultimo approvata con la deliberazione n. 364/2025.

Già con la deliberazione 321/2023 in applicazione del CCNL 16/11/2022 si era preso atto dell'aggiornamento della dotazione organica ai nuovi profili professionali previsti dal CCNL stesso definiti con deliberazione n. 94 del 30/03/2023 ad oggetto "AGGIORNAMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022" nella quale l'ente ha provveduto a ridefinire la dotazione applicando il seguente prospetto di trasformazione.

Oggi, a seguito del ragionamento introdotto in sede di modifica del piano assunzionale con la previsione di assunzione di figure Part Time a 18 ore in luogo del tempo pieno occorre comunque ridefinire anche la Dotazione Organica.

La dotazione organica è di seguito definita.

Tabella 3.3.6.1 Dotazione organica

NOTA : grigio scoperture oltre 10%

Personale in servizio a tempo indeterminato					
Area (CCNL 16/11/2022) valido dal 1°/04/2023	Profilo professionale	DOTAZIONE ORGANICA deliberazione di GC 89/2026	variazione	Nuova DOTAZIONE ORGANICA	in servizio al 31 dicembre 2025
DIR.	Dirigente	10		10	5
DIR. Totale		10		10	5
Funzionari e EQ	Assistente sociale	18		18	16
	Educatore di asilo nido	1		1	0
	Coordinatore asili nido	1		1	1
	<i>Pedagogista PT</i>	2		2	2
	Pedagogista	0		0	
	Specialista amministrativo	69		69	48
	Specialista Avvocato	2		2	2
	Specialista di biblioteca	2		2	1
	Specialista di comunicazione	1		1	1
	Specialista informatico	9		9	5
	Specialista socioculturale	7		7	6
	Specialista tecnico	29		29	20
	Ufficiale di Polizia Locale	15		15	13
FU Totale		156	0	156	115
Istruttore	Agente di Polizia Locale	61	2	63	58
	Istruttore amministrativo	117	-1	116	109
	<i>Istruttore amministrativo PT 18 ore</i>	0	3	3	
	Istruttore di biblioteca	9		9	9
	Istruttore informatico	9	-1	8	7
	<i>Istruttore informatico PT 18 ore</i>	0	4	4	
	Istruttore socioculturale	0		0	0
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido) ad esaurimento	19		19	19
	<i>Istruttore socioculturale educativo (asili nido) PT ad esaurimento</i>	2		2	2
	Istruttore tecnico	23		23	15
		0		0	
IS Totale		240	7	247	219
OPE esperto	Operatore esperto amministrativo	23	-2	21	20
	<i>Operatore esperto amministrativo PT</i>	2		2	2
	Operatore esperto di biblioteca	3		3	2
	Operatore esperto servizi generali	20	-1	19	18
	<i>Operatore esperto servizi generali PT</i>	1		1	1
	Operatore esperto tecnico	10		10	8
OPE Esperto Totale		59	-3	56	51
OPE	Operatore Servizi generali	1		1	0
	Operatore Tecnico	6	-1	5	2
		0		0	
		0		0	
OPE Totale		7	-1	6	2
Totale complessivo		472	3	475	392

escluso art. 110 comma 1 e art 90 tuel

La dimostrazione del rispetto dell'invarianza o riduzione del valore teorico della Dotazione Organica ai sensi dell'art. 6 del dlgs n. 165/2001 e smi è la seguente:

variazione dotazione		valore unitario	totale
funzionari		€ 31.936,32	€ 0,00
Agenti di PL	2	€ 29.433,02	€ 58.866,04
istruttori	-2	€ 29.433,02	-€ 58.866,04
istruttori PT 18 ore	7	€ 14.716,51	€ 103.015,57
operatori esperti	-3	€ 26.188,31	-€ 78.564,93
operatori	-1	€ 25.154,79	-€ 25.154,79
			-€ 704,15

Si segnala inoltre che Il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro **438.884,72**; si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, utile dare mandato agli uffici competenti per procedere a fronte di esigenze temporanea, urgenti o imprevedibili.

Si conferma pertanto di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze temporanee, urgenti o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui sopra e di confermare l'autorizzazione al competente dirigente a procedere, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, a procedere alle sostituzioni temporanee del personale educativo degli Asili nido, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente.

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

Rilevato che, in considerazioni di quanto previsto dall'art. 30 del dlgs 165/2001 nella versione aggiornata, sulla base della dotazione teorica qui approvata (TABELLA 3.3.6.1 di cui sopra) e del personale in servizio alla data odierna risultano scoperture superiori al valore del 10% per i profili professionali ivi evidenziati in grigio.

Si da atto che per tali profili le mobilità sono ancora soggette a preventiva autorizzazione.

La crescita del personale: la trasformazione dei profili

Con la presente programmazione si conferma la possibilità di avviare quanto previsto dagli art. 17 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi in merito alla copertura dei posti d'organico tramite trasformazione di profilo appartenente alla medesima categoria, con

particolare attenzione e priorità per i dipendenti soggetti a limitazione delle mansioni per ragioni di salute.

Tale scelta comporta il duplice vantaggio di non consumare spazio finanziario per le assunzioni, trattandosi, ai fini assunzionali, di cambio di profilo nell'ambito della medesima area contrattuale, e di consentire una valorizzazione delle professionalità presenti nell'ente, ricollocandole in posizioni dove possono fornire un maggior contributo.

Soltanto qualora tale selezione dovesse dare esito negativo si valuterà l'opportunità di prevedere ulteriori assunzioni, nell'ambito dei vigenti vincoli finanziari e di Bilancio.

La crescita del personale: le progressioni orizzontali

Il CCNL ha previsto che le progressioni orizzontali siano sostituito con un nuovo istituto contrattuale denominato "differenziali stipendiali" ed ha altresì previsto che la consistenza numerica ed il relativo finanziamento siano definiti in sede di Contratto Collettivo Integrativo.

Pertanto anche nel triennio 2026/2028 tali scelte saranno eventualmente assunte nell'ambito della contrattazione collettiva.

La crescita del personale: le progressioni verticali

La presente programmazione ha definito, nell'ambito del limite complessivamente stabilito dal CCNL 23/2/2026, n. 6 progressioni verticali per l'anno 2026, il cui dettaglio è specificato nell'apposito paragrafo.