

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.

1 - NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è il documento nel quale confluiscono le scelte quantitative e qualitative in ordine al reclutamento e alla gestione delle risorse umane. Esso rappresenta il risultato della mediazione tra le esigenze individuate dall'Amministrazione di ottimizzazione delle risorse per l'efficienza dei servizi e per la realizzazione degli obiettivi programmati nel medio termine (tre anni) e il rispetto della sostenibilità finanziaria e dei vincoli in materia di assunzioni e spesa del personale.

Costituiscono il quadro normativo di riferimento:

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che ne prevede l'obbligo specificamente per gli enti locali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che al comma 2 dispone che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”* e al comma 4 richiede l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale ogni anno con un meccanismo a scorrimento che si accorda con i tempi della programmazione finanziaria;

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel disciplinare il Piano integrato di attività e organizzazione ha previsto una apposita sezione per la programmazione delle risorse umane e il successivo D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 che, per le pubbliche amministrazioni con oltre 50 dipendenti, ha soppresso l'approvazione del Piano come adempimento a sé stante in quanto appunto confluito nel PIAO.

Il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022, infine, ha previsto che la sezione del PTFP nel PIAO, partendo dalla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, debba evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

2 - VINCOLI RELATIVI ALLE ASSUNZIONI E ALLA SPESA DI PERSONALE

I vincoli di carattere generale – la cui violazione impedisce l'assunzione di personale a qualsiasi titolo – sono rappresentati dalla necessaria osservanza delle seguenti condizioni di legge, che s'intendono in aggiunta allo specifico obbligo di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale:

- 1) aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;



COMUNE DI NAPOLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

- 2) aver provveduto all'attivazione e provvedere alla regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (articolo 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185 così come modificato dall'art. 27 del D.L. 66/2014);
- 3) aver rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato ai sensi dell'art. 9, co. 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;
- 4) aver rispettato il termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati concernenti i suddetti documenti finanziari approvati (ex art. 13, L. n. 196/2009);
- 5) aver adottato il Piano della performance (art. 10 comma 5 del D.Lgs. 150/2009), assorbito in un'apposita sezione del PIAO;
- 6) aver adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198) anch'esso assorbito in un'apposita sezione del PIAO.

A partire dall'anno 2013, inoltre, avendo il Comune di Napoli aderito alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D.Lgs. 267/2000 con accesso al Fondo di rotazione, è soggetto al controllo sull'organico e sulle assunzioni della *Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali* (COSFEL) che approva le assunzioni programmate.

Per quanto attiene ai vincoli alla spesa di personale, dall'anno 2020 le facoltà assunzionali dei comuni sono determinate mediante un nuovo sistema di regole che è dettagliato nelle seguenti fonti:

- *l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34;*
- *il Decreto Ministeriale attuativo firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020;*
- *la Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08.06.2020 sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019;*

La disciplina subordina le assunzioni a tempo indeterminato alla loro *sostenibilità finanziaria*. L'ente è tenuto ad accertarla sia con riferimento alla condizione attuale, rilevando la spesa di personale storica e il suo rapporto con le entrate correnti, sia con riferimento alla possibile evoluzione futura, verificando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

In tale contesto, un'assunzione realizzata attraverso la mobilità genera, al pari delle altre, un incremento di spesa di cui è necessario valutare la sostenibilità finanziaria (rif. Corte dei Conti sezione regionale Lombardia n. 74/2020 e sezione regionale Emilia Romagna n. 32/2000), mentre la cosiddetta mobilità compensativa (scambio di dipendenti a parità di inquadramento giuridico e di profilo professionale) che riguardi dipendenti il cui costo annuo sia già incluso per intero nella spesa del personale prevista in bilancio, può essere realizzata a patto che perduri il rispetto dei valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020.

Il nuovo sistema ha così preso il posto del controllo della spesa del personale dei comuni mediante il limite del *turnover*, che contingentava le assunzioni in base alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente.

Per determinare la capacità di assumere, quindi, occorre innanzitutto rilevare il valore del rapporto percentuale tra la spesa del personale derivante dall'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate accertate, desunte dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata.

La circolare ministeriale del 08/06/2020, al fine di assicurare uniformità di indirizzo a tutte le amministrazioni, cita i codici BDAP delle voci di spesa (compresi gli oneri riflessi, ma al netto dell'irap) e di entrata che confluiscono negli aggregati da porre rispettivamente al numeratore e al denominatore del rapporto.

Il valore del rapporto così calcolato va poi confrontato con i valori soglia previsti dalla Tabella 1 dell'art. 4 del DM 17/03/2020, diversi per differenti fasce demografiche, così da individuare in quale casistica, tra quelle di seguito previste, rientra l'Ente:

- 1) comuni con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (*comuni virtuosi*);
- 2) comuni con moderata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (*comuni nella fascia intermedia*);
- 3) comuni con alta incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (*comuni con obbligo di rientro*).

Per ciascuna fascia, infine, viene individuata la capacità assunzionale che l'Ente deve rispettare nella programmazione dei fabbisogni di personale.

Sulla programmazione delle assunzioni, inoltre, è necessario acquisire il parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448. Ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, i Revisori sono chiamati anche ad asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio con riferimento all'utilizzo delle facoltà assunzionali programmato nel Piano Triennale per il Fabbisogno di Personale.

Malgrado le innovazioni introdotte sul regime assunzionale, continuano a sussistere anche gli altri vincoli finanziari imposti alla spesa del personale e cioè:

- 1) ai sensi di quanto disposto dai commi 557 e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006, la spesa del personale deve essere contenuta nel limite della media di quella sostenuta con riferimento al triennio 2011-2013. La media suddetta, peraltro, rappresenta la *spesa potenziale massima* entro cui deve essere contenuto il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 emanate dal *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione* e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018;
- 2) la spesa di personale flessibile deve rispettare il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ossia la spesa sostenuta dall'Ente per le stesse finalità nell'anno 2009.

3 - CALCOLO DELL'INDICE E VERIFICA DELLA FASCIA DI APPARTENENZA DEL COMUNE DI NAPOLI

I Rendiconti della gestione, dai quali si devono attingere i dati contabili utili al calcolo dell'indice di sostenibilità finanziaria delle assunzioni, sono quelli approvati al momento della programmazione del fabbisogno di personale. Attualmente i dati disponibili sono quelli contenuti nei rendiconti relativi al triennio 2022/2024.

Si provvederà tempestivamente ad effettuare una nuova verifica appena il rendiconto 2025 sarà ufficialmente approvato.

Per la costruzione dell'indice, oltre a rilevare le entrate e le spese registrate secondo i codici BDAP citati dalla circolare ministeriale del 08/06/2020, è necessario apportare al calcolo alcuni correttivi espressamente previsti da normativa successiva, di seguito richiamata, e finalizzati a non compromettere la reale significatività dell'indice.

L'art. 57, comma 3-septies, del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, infatti, consente, a decorrere dall'anno 2021, ed esclusivamente per le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020, di stornare dal numeratore le spese di personale etero finanziate e dalle entrate il corrispondente finanziamento, per tutta la sua durata.

Esclusioni specifiche, inoltre, sono rinvenibili:

- 1) nell'art. 1, comma 801, della legge 178/2020 che prevede l'erogazione dal Ministero del Lavoro e politiche sociali di un contributo destinato al finanziamento della spesa per gli assistenti sociali in servizio a tempo indeterminato nella misura in cui essi consentono di assicurare un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da uno specifico rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente;
- 2) nell'art. 1, comma 580, della L. n. 234/2021 che prevede che la spesa di personale a tempo determinato assunto a valere sul contributo annuo assegnato ai sensi del comma 570 (Patto per Napoli) non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34.
- 3) nel Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, infine all'art. 3 comma 4-ter prevede che *“A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”*

Sulla scorta di quanto detto, il rapporto è definito come segue:

Tabella n. 1

D.M. 17 marzo 2020 – TABELLA 1	<i>Rapporto tra spesa del personale 2024 e la media delle entrate correnti 2022/2024 relative ai primi 3 titoli del bilancio al netto del FCDE 2024</i>			
	ENTRATE - TITOLI	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
	TITOLO I – entrate tributarie	878.807.389,93	920.410.684,97	1.047.141.202,08
	TITOLO II – trasferimenti	451.378.477,62	409.586.768,26	384.749.965,41
	TITOLO III – entrate extratributarie	240.501.261,72	276.753.789,59	338.164.956,53
		1.570.687.129,27	1.606.751.242,82	1.770.056.124,02
	Entrate da sottrarre			
	Contributo Ministero del Lavoro potenziamento servizi sociali (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020) ¹	-1.917.000,00	-2.478.143,38	-2.594.829,92
	Fondo Bradisismo ²	-	-	-1.487.656,79

¹ Esclusione ai sensi dell'art. 1, comma 801, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (cfr. Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia – LOMBARDIA/65/2021/PAR).

² Finanziamento di cui al Decreto-Legge 12 ottobre 2023, n. 140 convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183. L'entrata, per la parte destinata alle assunzioni di personale, è stata accertata sul bilancio 2024 ma ha finanziato la spesa sostenuta a partire dall'anno 2025 (mediante FPV). Esclusione ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Finanziamento Ministero Interno Fondo Sicurezza ³	-375.101,60	-509.225,90	-603.002,91
TOTALE	1.568.395.027,67	1.603.763.873,54	1.765.370.634,40
Media Entrate Correnti (MEC)		1.645.843.178,54	
FCDE previsione 2024 (asestato)		-312.216.536,35	
MEC – FDCE		1.333.626.642,19	
SPESA		Anno 2024	
MACROAGGREGATO 1.01		229.671.762,07	
VOCE 1.03.02.12.001		0	
VOCE 1.03.02.12.002		0	
VOCE 1.03.02.12.003		0	
VOCE 1.03.02.12.999		32.140,44	
TOTALE		229.703.902,51	
Spesa da sottrarre (al netto di irap)			
Spesa per assistenti sociali TI - potenziamento servizi sociali (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020) ⁴		-2.428.117,49	
Spesa per assunzioni TD finanziate con risorse del Fondo Sicurezza ⁵		-475.974,75	
Spesa per assunzioni TD finanziate col Fondo povertà 2018 ⁶		-1.100.953,84	
Spesa per assunzioni TD finanziate col Fondo povertà 2020 ⁷		-310.882,70	
Spesa per assunzioni TD fatte a valere sul contributo ex art. 1, comma 570, L. n. 234/2021 (Patto per Napoli) ⁸		-870.611,38	
Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi PON Governance ⁹		-218.316,95	
Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi POC METRO ¹⁰		-638.351,64	
Arretrati aumenti contrattuali anni precedenti ¹¹		-1.372.763,02	
Spesa di Personale (SP) 2024		222.287.930,74	
Rapporto SP / (MEC – FDCE)		16,67%	

³ Finanziamento di cui all'art. 35-quater del Decreto-Legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito con modificazioni dalla L. 1° dicembre 2018, n. 132. Esclusione ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

⁴ Esclusione ai sensi dell'art. 1, comma 801, della Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (cfr. Corte dei Conti – Sezione regionale di controllo per la Lombardia – LOMBARDIA/65/2021/PAR). La spesa per le assunzioni di personale è rilevata al netto dell'IRAP.

⁵ Finanziamento di cui al Decreto-Legge 12 ottobre 2023, n. 140 convertito con modificazioni dalla L. 7 dicembre 2023, n. 183. La spesa per le assunzioni di personale è rilevata al netto dell'IRAP. Esclusione ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 14 agosto 2020, n. 104.

⁶ Il Fondo povertà 2018 è tutto stato accertato sull'annualità di bilancio 2019.

⁷ Il Fondo povertà 2020 è tutto stato accertato sull'annualità di bilancio 2021.

⁸ Esclusione ai sensi dell'art. 1, comma 580, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

⁹ Articolo 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. La corrispondente entrata è registrata nel titolo IV dell'entrata e dunque non è rilevata nella media che costituisce il denominatore del rapporto.

¹⁰ La corrispondente entrata è registrata nel titolo IV dell'entrata e dunque non è rilevata nella media che costituisce il denominatore del rapporto.

¹¹ Esclusione ai sensi dell'art. 3, comma 4-ter, del Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79.

Considerato che il Comune di Napoli, che ha una popolazione residente al 31/12/2025 di 926.858 abitanti¹², appartiene alla fascia demografica h) (tra 250.000 e 1.499.999 abitanti) e che per tale fascia il valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) è pari al 28,80%, il confronto con il valore rilevato consente di affermare che l'Ente si colloca nella prima fattispecie, ossia quella dei "comuni virtuosi".

A partire dall'anno 2025, per i comuni "virtuosi" l'unico limite da osservare è quello del valore soglia della Tabella 1 del DM. In sostanza i comuni, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino a un importo che, rapportato alle entrate correnti, non superi il valore soglia individuato dalla Tabella 1 per ciascuna fascia demografica.

Tabella n. 2

Comuni appartenenti alla fascia demografica h)		
Tabella 1 D.M. 17/03/2020	Media delle entrate 2022/2024 – FDCE 2024	1.333.626.642,19
	Percentuale Tabella 1 D.M. 17/03/2020 per fascia di appartenenza	28,80%
	Limite max Spesa del Personale (MEC – FDCE) * 28,80%	384.084.472,95

4 - RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2025

La consistenza del personale a disposizione dell'ente viene rilevata nei seguenti aspetti:

- la consistenza del personale è rappresentata dal personale presente alla data del 31 dicembre 2025. Sono rilevati sia i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sia quelli con contratto a tempo determinato, mentre sono esclusi tutti coloro per i quali il 31 dicembre coincide con l'ultimo giorno di lavoro;
- sono rappresentati infine anche i posti che, seppur vacanti perché non coperti da dipendenti in servizio, costituiscono *posti* (giuridicamente) *non disponibili* (dipendenti in assenza prolungata a vario titolo, dipendenti che sono cessati con diritto alla conservazione del posto).

Con disposizione 1035I_050226_006, inoltre, è stata attestata l'assenza di situazioni di soprannumerarietà o eccedenze di personale.

¹² Nota PG n. 227216 del 18/02/2026.

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Tabella n. 3

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	Consistenza del personale TI al 31/12/2025	Consistenza del personale TD al 31/12/2025	Posti non disponibili	CONSISTENZA TOTALE AL 31/12/2025
OPERATORI	OPERATORE CIMITERIALE	22	0	0	22
	OPERATORE SERVIZI GENERALI	325	0	2	327
	TOTALE AREA DEGLI OPERATORI	347	0	2	349
OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE BAGNANTI	1	0	0	1
	AUTISTA PROFESSIONALE	0	0	0	0
	AUTISTA SPECIALIZZATO	1	3	0	4
	CENTRALINISTA	12	0	0	12
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	0	0	1
	COLLABORATORE INFORMATICO	1	0	0	1
	COLLABORATORE TECNICO	0	0	0	0
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	146	0	0	146
	ESECUTORE ASILI NIDO	2	0	0	2
	ESECUTORE NOTIFICATORE	17	0	0	17
	ESECUTORE TECNICO	82	0	0	82
	SORVEGLIANTE	49	0	1	50
	TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	312	3	1	316
ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	1129	44	16	1189
	GEOMETRA	6	0	0	6
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	432	62	10	504
	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	4	0	0	4
	ISTRUTTORE CULTURALE	11	0	0	11
	ISTRUTTORE INFORMATICO	13	0	0	13
	ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO	302	0	3	305
	ISTRUTTORE TECNICO	145	3	8	156
	MAESTRA/O	322	3	4	329
	PERITO AGRARIO	6	0	0	6
	RAGIONIERE	182	0	5	187
TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI	2552	112	46	2710	
FUNZIONARI E E.Q.	ASSISTENTE SOCIALE	216	33	1	250
	EDUCATORE PROFESSIONALE	39	0	1	40
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	39	0	2	41
	FUNZIONARIO ARCHITETTO/INGEGNERE	63	0	7	70
	FUNZIONARIO AVVOCATO	15	0	0	15
	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	30	2	7	39
	FUNZIONARIO INFORMATICO	18	0	0	18
	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	0	0	1	1
	FUNZIONARIO SOCIO EDUCATIVO	160	0	1	161
	FUNZIONARIO TECNICO	91	6	6	103
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO	14	0	1	15
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	281	19	14	314
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO/INGEGNERE	75	0	5	80
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	15	0	0	15
	I.D. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	12	0	1	13
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	54	0	3	57
	I.D. ECONOMICO FINANZIARIO	165	0	10	175
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO	8	0	0	8
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GIORNALISTA	2	0	0	2

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	Consistenza del personale TI al 31/12/2025	Consistenza del personale TD al 31/12/2025	Posti non disponibili	CONSISTENZA TOTALE AL 31/12/2025
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	31	0	6	37
	ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M.	86	1	3	90
	ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO	13	0	0	13
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SCOLASTICO	28	0	1	29
	I.D. SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	5	0	1	6
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	26	0	1	27
	MAESTRA/O	6	122	0	128
	SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO	8	0	0	8
	TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E EQ	1500	183	72	1755
AREA DIRIGENTI	DIRIGENTE	75	18	2	95
TOTALE COMPLESSIVO		4786	316	123	5225

5 - LE CESSAZIONI DI PERSONALE ATTESE NEL TRIENNIO 2026/2028

La Legge di Bilancio 2026 (Legge 30 dicembre 2025, n. 199) ha confermato per l'anno in corso i requisiti di accesso al sistema pensionistico già previsti per l'anno 2025 che sono:

- pensione di vecchiaia al compimento di 67 anni di età e con almeno 20 anni di contributi versati;
- pensione anticipata ordinaria per la quale non è previsto il requisito anagrafico, ma solo quello contributivo, ossia 42a e 10m per gli uomini e 41a e 10m per le donne.

Dal 2027 riprende l'adeguamento dei requisiti agli incrementi della speranza di vita, che si traduce nell'incremento di 1 mese sia per il requisito anagrafico che per quello contributivo. A partire dal 2028 l'incremento dei requisiti è di ulteriori 2 mesi.

Per la pensione anticipata ordinaria, inoltre, è prevista una finestra mobile (il tempo che intercorre tra il momento in cui si perfeziona il requisito e quello in cui decorre il pensionamento) di 5 mesi per chi matura i requisiti entro il 31/12/2026, di 7 mesi per chi matura il requisito entro il 31/12/2027 e di 9 mesi per chi matura i requisiti a decorrere dal 1° gennaio 2028. Tale *incremento di fatto* del requisito contributivo, associato da un lato alla crescente età di ingresso nel mondo del lavoro e dall'altro alla proroga dell'incentivo alla prosecuzione dell'attività lavorativa (cosiddetto *Bonus Giorgetti*) per chi matura nel 2026 i requisiti per il trattamento pensionistico anticipato, rende tale modalità di uscita dal lavoro sempre più residuale.

È definitivamente conclusa, invece, la possibilità di accedere alla pensione anticipata con *Opzione donna* e *Quota 103*.

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Le cessazioni per pensionamento, in conclusione, essendo in larga parte cessazioni per raggiungimento del 67° anno di età, sono prevedibili con una certa precisione.

Al contrario, il fenomeno attualmente in forte espansione, che è scaturito dalla stagione di fioritura dei concorsi pubblici, è quello della cessazione per dimissioni che, peraltro, interessa soprattutto i dipendenti più giovani. Si tratta di un fenomeno che rende di estrema difficoltà prevedere con sufficiente grado di attendibilità quante cessazioni l'ente si troverà a fronteggiare e, di conseguenza, quale sia la strategia più adatta per colmare le carenze di personale.

Nella tabella che segue, sono riportate solo le cessazioni di personale derivanti dall'accesso alla pensione di vecchiaia, che di fatto costituiscono le uniche cessazioni attendibili.

Tabella n. 4

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO			
		ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028	TOTALE
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE CIMENTERIALE	2	2	1	5
	OPERATORE SERVIZI GENERALI	38	33	21	92
	TOTALE AREA DEGLI OPERATORI	40	35	22	97
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE BAGNANTI	1	0	0	1
	AUTISTA PROFESSIONALE	0	0	0	0
	AUTISTA SPECIALIZZATO	1	0	0	1
	CENTRALINISTA	0	1	0	1
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	0	0	0	0
	COLLABORATORE INFORMATICO	1	0	0	1
	COLLABORATORE TECNICO	0	0	0	0
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	19	25	20	64
	ESECUTORE ASILI NIDO	0	0	1	1
	ESECUTORE NOTIFICATORE	2	2	2	6
	ESECUTORE TECNICO	10	7	3	20
	SORVEGLIANTE	1	3	3	7
TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	35	38	29	102	
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	39	18	2	59
	GEOMETRA	0	0	0	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	11	8	5	24
	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E/O INFORMAZIONE	0	0	0	0
	ISTRUTTORE CULTURALE	1	0	0	1
	ISTRUTTORE INFORMATICO	1	0	0	1
	ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO	8	0	0	8
	ISTRUTTORE TECNICO	1	1	1	3
MAESTRA/O	8	2	1	11	

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO			
		ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028	TOTALE
	PERTO AGRARIO	0	1	0	1
	RAGIONIERE	1	2	0	3
	TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI	70	32	9	111
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	ASSISTENTE SOCIALE	2	0	0	2
	EDUCATORE PROFESSIONALE	0	0	0	0
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	4	6	5	15
	FUNZIONARIO ARCHITETTO/INGEGNERE	0	0	1	1
	FUNZIONARIO AVVOCATO	0	0	0	0
	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	2	0	1	3
	FUNZIONARIO INFORMatico	0	0	0	0
	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	0	0	0	0
	FUNZIONARIO SOCIOEDUCATIVO	0	0	0	0
	FUNZIONARIO TECNICO	0	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO	0	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	6	5	2	13
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO/INGEGNERE	1	2	0	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	0	0	0	0
	I.D. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	0	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	0	0	0	0
	I.D. ECONOMICO FINANZIARIO	2	0	1	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO	1	0	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GIORNALISTA	0	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMatico	0	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M.	25	7	1	33
	ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO	0	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SCOLASTICO	0	0	0	0
	I.D. SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	0	2	0	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	0	0	1	1
	MAESTRA/O	0	0	0	0
TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E EQ	43	23	12	78	
AREA DIRIGENTI	DIRIGENTE	4	1	1	6
TOTALE COMPLESSIVO		192	129	73	394

6 - STATO DI ATTUAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO 2025

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 è stato approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 04/03/2025 ed è stato approvato dalla COSFEL nella seduta del 24/04/2025. Le successive modifiche ed integrazioni, che nel corso dell'anno si sono rese necessarie, sono state tutte sottoposte con esito positivo all'esame della Commissione, fatta eccezione per le assunzioni a tempo determinato interamente etero finanziate che la stessa COSFEL ha ritenuto escluse dalla propria competenza.

L'art. 21-bis, comma 2, del D.L. 10 agosto 2023, n. 104 (convertito con modificazioni dalla L. 9 ottobre 2023, n. 136), così come modificato dal comma 1 dell'art. 18-ter del D.L. 9 agosto 2024, n. 113 (convertito con modificazioni dalla L. 7 ottobre 2024, n. 143), consente agli enti in riequilibrio finanziario di perfezionare le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato già programmate e autorizzate dalla COSFEL fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione, anche in esercizio provvisorio. Di conseguenza, l'ente è tuttora impegnato nel perfezionamento del programma delle assunzioni 2025 che è finanziato da stanziamenti di bilancio che sono stati interamente confermati nel bilancio 2026/2028 approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 03 del 29/01/2026.

La tabella sotto riportata indica le assunzioni a tempo indeterminato programmate e autorizzate dalla COSFEL nell'anno 2025, quelle realizzate nel corso dello stesso anno, quelle già perfezionate nei primi due mesi del corrente anno e, infine, quelle ancora da perfezionare fino al 31/12/2026 ai sensi del DL n. 104/2023. Fanno eccezione solo due assunzioni (dirigente tecnico e maestra/o) programmate per l'anno 2025 in via precauzionale dall'ente in quanto legate a contenziosi in corso che si sono favorevolmente definiti¹³.

Si dà atto, infine, che la prevista assunzione per 3 posti di istruttore direttivo informatico – che era da realizzare antecedendo il tentativo di scorrimento della propria graduatoria ancora vigente al concorso pubblico da bandire – ha prodotto l'esito di pervenire alla copertura di un solo posto. Di conseguenza gli altri 2 posti autorizzati saranno coperti entro il 31/12/2026 mediante concorso pubblico.

Tabella n. 5 – Stato di realizzazione della programmazione 2025.

Area	Profili	Modalità di reclutamento programmata	1. Assunzioni programmate Anno 2025	2. Assunzioni perfezionate entro il 31/12/2025	3. Assunzioni perfezionate a inizio anno 2026	4. Assunzioni da perfezionare entro il 31/12/2026
<i>operatori esperti</i>	collaboratore amministrativo	progressione tra aree	25	0	0	25
<i>istruttori</i>	agente di polizia municipale	scorrimento graduatoria	30	29	1	0
		stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023	11	11	0	0
	geometra	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023	1	1	0	0
	istruttore amministrativo	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023	2	2	0	0
	istruttore tecnico	scorrimento graduatoria	20	20	0	0
	maestra/o	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023	1	1	0	0
<i>funzionari</i>	assistente sociale ¹⁴	scorrimento graduatoria	6	0	6	0

¹³ Vedi note PG_2025_1015567 e PG_2026_256780.

¹⁴ Assunzioni a tempo indeterminato finanziate a valere sulle risorse del Fondo Non Autosufficienze specificamente destinate alle Porte Uniche di Accesso.

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Area	Profili	Modalità di reclutamento programmata	1. Assunzioni programmate Anno 2025	2. Assunzioni perfezionate entro il 31/12/2025	3. Assunzioni perfezionate a inizio anno 2026	4. Assunzioni da perfezionare entro il 31/12/2026
<i>cd E.Q.</i>	assistente sociale	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023	2	2	0	0
	funzionario socioeducativo	scorrimento graduatoria	54	50	4	0
	funzionario tecnico	scorrimento graduatoria	50	50	0	0
		progressione tra aree	19	0	0	19
	istruttore direttivo amministrativo	scorrimento graduatoria	24	0	24	0
		ricostituzione rapporto di lavoro	1	1	0	0
		progressione tra aree	40	0	0	40
	istruttore direttivo informatico	mobilità	3	0	0	3
		scorrimento graduatoria/concorso pubblico	3	0	1	2
	istruttore direttivo polizia municipale	progressione tra aree	40	0	0	40
	istruttore direttivo scolastico	scorrimento graduatoria	5	3	2	0
	istruttore direttivo socio educativo culturale	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023	1	1	0	0
maestra/o	concorso pubblico (contenzioso in corso)	2	1	0	0	
specialista economico statistico ¹⁵	concorso pubblico	10	8	1	1	
<i>dirigenti</i>	dirigente tecnico	scorrimento graduatoria (contenzioso in corso)	1	0	0	0
	dirigente tecnico	mobilità	1	0	0	1
	dirigente amministrativo		3	0	0	3
Totale			355	180	39	134

7 - LA PROGRAMMAZIONE 2026/2028

7.1 – Assunzioni a tempo indeterminato

Le novità legislative che per la prima volta, a partire dall'anno 2026, producono effetti significativi sulla programmazione delle assunzioni sono rappresentate da:

- 1) la nuova disciplina della mobilità contenuta nel decreto-legge 14 marzo 2025 n. 25 recante “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento delle pubbliche amministrazioni” (art. 3, comma 1, lettera c);

¹⁵ Assunzioni a tempo indeterminato finanziate a valere sui fondi del Programma nazionale Capacità per la Coesione (D.L. 124/2023).

2) la limitazione da applicare al numero di idonei nelle graduatorie, ai sensi del comma 5-ter dell'art. 35 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165 introdotto dal decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75 convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 75. Dopo la sospensione prevista dall'art. 4, comma 9, del decreto-legge 14 marzo 2025 n. 25 per le graduatorie approvate negli anni 2024 e 2025, l'applicazione della limitazione interesserà le graduatorie che saranno approvate a decorrere dall'anno 2026 dai comuni con popolazione pari o superiore a 30.000 abitanti, in esito a concorsi banditi per un numero di posti pari o superiore a 20, con l'unica deroga prevista per i concorsi banditi per il reclutamento del personale educativo e scolastico, compreso quello impiegato nei servizi educativo-scolastici gestiti direttamente dai comuni.

In conformità con il Documento Unico di Programmazione approvato dal Consiglio Comunale nella seduta del 29/01/2026, le principali linee di azione che l'ente si prefigge di perseguire con la programmazione 2026/2028 sono le seguenti:

- potenziare il Corpo della Polizia Locale al fine di sostenere le attività di presidio e controllo del territorio per garantire la sicurezza dei cittadini;
- proseguire nell'intento di rendere strutturale la dotazione di risorse umane che consente di consolidare l'offerta delle scuole dell'infanzia comunali;
- consolidare il potenziamento del personale impiegato nell'ambito dei servizi sociali e dei profili dell'area amministrativa, già previsto per l'annualità 2026 della programmazione 2025/2027, con ricorso a procedure di stabilizzazione rese possibili dalla vigente normativa;
- prevedere il reclutamento di istruttori tecnici così da adeguarne la disponibilità alle crescenti necessità delle strutture tecniche.

Per quanto concerne la scelta tra la modalità di reclutamento, inoltre, l'ente privilegia quella che consente di selezionare il personale più idoneo a ricoprire il ruolo, rispettando gli indirizzi e le limitazioni imposte dall'ordinamento, compreso il dovere di garantire l'adeguato accesso dall'esterno, così come sottolineato dalla Corte Costituzionale sin dalle sentenze n. 234/1994 e n. 194/2002, che si considera soddisfatto in presenza di un reclutamento dall'esterno che copra una percentuale non inferiore al 50% dei posti disponibili.

Fatta salva in tutti i casi, dunque, la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e tenuto conto della nuova disciplina della mobilità volontaria ex art. 30, comma 2-bis, del suddetto decreto, l'ente in linea generale:

- dà precedenza allo scorrimento di graduatorie esistenti prima di indire un nuovo concorso, anche nell'ottica dell'economicità e celerità delle procedure, a meno che non sussistano motivazioni tali da giustificare la scelta contraria;

- nel rispetto delle condizioni poste e dei limiti consentiti dalla normativa vigente, utilizza modalità di reclutamento *speciali* e basate sul merito, che consentono all'amministrazione di avvantaggiarsi della pregressa esperienza maturata da lavoratori già dipendenti oltre che arrecare un miglioramento alla situazione giuridica e/o economica del lavoratore stesso.

Si dà atto, infine, che è stato inviato il prospetto informativo relativo al personale rientrante nelle categorie protette in servizio presso questa Amministrazione alla data del 31/12/2025¹⁶, da cui si evince che l'ente rispetta le quote d'obbligo previste dalla legge.

In conclusione, la tabella sottostante sintetizza la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2026/2028, con indicazione della relativa modalità di reclutamento, oltre a riportare la programmazione 2025 approvata e autorizzata dalla COSFEL, ma non ancora realizzata, che ai sensi dell'art. 21-bis, comma 2, del D.L. 10 agosto 2023, n. 104 sarà perfezionata nel corrente anno (vedi colonna 4 della tabella n. 5).

Nella programmazione relativa all'anno 2026 sotto riportata, è incluso anche il *trattenimento in servizio* ai sensi dell'art. 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025 (legge 30/12/2024, n. 207), programmato con la deliberazione di G.C. n. 42 del 12/02/2026 avente ad oggetto "Approvazione stralcio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) del Comune di Napoli per il triennio 2026/2028 limitatamente alla Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale." e individuato dal Direttore Generale in un dipendente con profilo di istruttore direttivo di polizia municipale sulla scorta delle esigenze funzionali rilevate.

Tabella n. 6

Area	Profili	Assunzioni 2025 autorizzate ancora da realizzare nell'anno 2026	Anno 2026	Modalità di reclutamento
<i>operatori esperti</i>	collaboratore amministrativo	25		progressione verticale
<i>istruttori</i>	agente di polizia municipale		168	scorrimento graduatoria vigente
			32	mobilità volontaria ex art. 30, co. 2-bis, d.lgs. 165/2001
	istruttore tecnico		11	scorrimento graduatoria vigente
	maestra/o		1	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023

¹⁶ Protocollo sistema n. 00049724 del 29/01/2026.

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Area	Profili	Assunzioni 2025 autorizzate ancora da realizzare nell'anno 2026	Anno 2026	Modalità di reclutamento	
<i>funzionari ed E.Q.</i>	assistente sociale		3	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023	
	funzionario tecnico	19		progressione verticale	
	istruttore direttivo amministrativo			5	stabilizzazione ex art. 3, co. 5, D.L. 44/2023
		40			progressione verticale
	istruttore direttivo informatico	3			mobilità
		2			concorso pubblico
	istruttore direttivo polizia municipale			1	<i>trattenimento in servizio</i> ex art. 1, co. 165, L n. 207/2024
		40			progressione verticale
maestra/o			9	mobilità volontaria ex art. 30, co. 2-bis, d.lgs. 165/2001	
			41	concorso pubblico	
	specialista economico statistico	1		concorso pubblico bandito da RIPAM per il Ministero delle politiche di coesione e per il Sud	
dirigenti	dirigente amministrativo	1			
	dirigente economico finanziario	2		mobilità volontaria ex art. 30, co. 2-bis, d.lgs. 165/2001	
	dirigente tecnico	1			
	Totale	134	271		

7.2 - Assunzioni a tempo determinato

7.2.1 - Assunzioni a tempo determinato finanziate con risorse di bilancio

7.2.1.1 - Assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del TUEL

Con la deliberazione n. 06 del 17/01/2022, la Giunta Comunale ha approvato l'assetto degli uffici di supporto operativo all'attività degli organi di governo di cui all'art. 6 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Napoli, e definito la relativa dotazione di personale di staff. Ha preso atto, inoltre, del limite di spesa di cui all'art. 31-bis del D.L. 152/2021 imposto agli enti in riequilibrio finanziario per le assunzioni ex art. 90 del TUEL, quantificato in € 2.050.951,88 complessivi corrispondenti all'80% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'ultimo rendiconto approvato precedente alla deliberazione di adesione alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (rendiconto 2012).

L'assetto approvato è stato successivamente revisionato sotto l'aspetto qualitativo e quantitativo sia con la deliberazione G.C. n. 12 del 22/01/2024 che con la deliberazione G.C. n. 293 del 26/06/2025.

La recentissima firma del CCNL 2022/2024 - sia per il comparto non dirigenti che per l'area dei dirigenti - intervenuta il 23 febbraio u.s., comporta la necessità di adeguare anche le retribuzioni del personale di staff e un ulteriore adeguamento deriverà anche dalla prossima tornata contrattuale, relativa al triennio 2025/2027. Di conseguenza, tenuto conto che nella deliberazione n. 06/2022 la Giunta ha disposto che l'adeguamento delle retribuzioni previste per i contratti ex art. 90 del TUEL "... a seguito della sottoscrizione dei nuovi contratti [collettivi nazionali, n.d.r.] ovvero a seguito del riconoscimento della cd. indennità di vacanza contrattuale dovrà in ogni caso avvenire assicurando il rispetto del limite di spesa di cui al comma 10 dell'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021 (€ 2.050.951,88 comprensivo di oneri e irap), anche riducendo eventualmente l'indennità omnicomprendiva nella misura necessaria", la dotazione organica del personale di staff viene rideterminata come di seguito:

Tabella n. 7

INQUADRAMENTO		D.O. STAFF		POSTI COPERTI		POSTI LIBERI	
		FULL TIME Oppure PT>50%	PART TIME 50%	FULL TIME Oppure PT>50%	PART TIME 50%	FULL TIME Oppure PT>50%	PART TIME 50%
Area degli istruttori	Collaboratore semplice	6	20	6	16	0	4
Area dei funzionari	Assistente	1	0	1	0	0	0
Livello retributivamente equiparato alla dirigenza	Responsabile di staff	4	0	4	0	0	0
	Capo staff	3	0	3	0	0	0
	Portavoce	1	0	1	0	0	0
	Coordinatore di staff	2	0	2	0	0	0
	Capo di Gabinetto	1	0	1	0	0	0
TOTALE		18	20	18	16	0	4

7.2.2 - Assunzioni a tempo determinato etero finanziate.

7.2.2.1 - Assunzioni a tempo determinato finanziate con il PN Inclusion e lotta alla povertà 2021-2027.

Con la deliberazione n. 648 del 19/12/2026, la Giunta comunale ha approvato una modifica della programmazione 2025/2027, relativamente all'annualità 2026. Nello specifico, è stata traslata dall'anno 2025 all'anno 2026 la programmazione dell'assunzione a tempo pieno e determinato, per un triennio, di n. 46 funzionari (n. 26 amministrativi e n. 20 economico finanziari) finanziati con il Programma Nazionale Inclusion e lotta alla povertà 2021/2027. Il

concorso pubblico per la selezione del personale da assegnare agli Ambiti territoriali sociali, bandito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, è alle battute finali e, come indicato dal cronoprogramma da ultimo comunicato¹⁷ l'assunzione è prevista nei mesi di aprile e maggio prossimi. Si conferma, quindi, che l'assunzione avverrà nel corrente anno.

Tabella n. 8

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
funzionari E.Q.	26	funzionario amministrativo	concorso pubblico
	20	funzionario economico finanziario	
	46		

7.2.2.2 - Assunzioni finanziate con Fondo Povertà – Quota Servizi (QSFP).

Con la deliberazione n. 547 del 06/11/2025, la Giunta comunale ha approvato l'integrazione della programmazione 2025/2027, relativamente all'annualità 2025, prevedendo l'utilizzo delle risorse del Fondo Povertà – Quota servizi degli anni 2019, 2020, 2022 e 2023 per l'assunzione con contratto biennale di 117 dipendenti a tempo determinato in vari profili.

La programmazione, che non si è realizzata lo scorso anno, viene integralmente riproposta per l'anno in corso anche con riferimento alle modalità di reclutamento.

Tabella n. 9

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
istruttori	12	istruttore amministrativo	concorso pubblico, previa verifica possibile utilizzo graduatoria vigente TI ex art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001
funzionari E.Q.	22	educatore professionale	
	33	istruttore direttivo psicologo	
	35	assistente sociale	
	15	funzionario amministrativo	
	117		

¹⁷ Nota PG n. 160096 del 03/02/2026.

7.2.2.3 - Assunzioni finanziate con Fondo Povertà - Quota Povertà estrema (QPE).

Con la medesima deliberazione di cui al punto che precede, sempre per l'anno 2025, è stata programmata anche l'assunzione, con contratto biennale, di n. 22 dipendenti a tempo determinato di cui n. 16 assistenti sociali, n. 3 educatori professionali e n. 3 istruttori direttivi psicologi, finanziati con le risorse del Fondo Povertà – Quota Povertà estrema relativa agli anni 2021, 2022 e 2023.

Anche queste assunzioni non sono state perfezionate entro la fine dello scorso anno e s'intende riprogrammarle per l'annualità 2026. Tuttavia, considerato che le retribuzioni attuali sono incrementate per effetto del recente CCNL 2022/2024, sottoscritto il 23 febbraio u.s., e che le risorse disponibili sono rimaste invariate, sentito il servizio competente¹⁸, il numero delle assunzioni è stato rideterminato come segue:

Tabella n. 10

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
funzionari E.Q.	2	educatore professionale	concorso pubblico, previa verifica possibile utilizzo graduatoria TI ex art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001
	2	istruttore direttivo psicologo	
	16	assistente sociale	
	20		

7.2.2.4 - Assunzioni finanziate con i fondi di cui al decreto legge 12 ottobre 2023, n. 140, convertito con Legge 7 dicembre 2023, n. 183 (decreto Bradisismo).

Nell'anno 2024, è stato programmato l'utilizzo delle risorse assegnate al Comune di Napoli per l'adozione di misure di prevenzione del rischio sismico derivanti dal fenomeno del bradisismo. Una parte delle risorse assegnate è stata destinata all'assunzione di personale a tempo determinato con contratto di durata biennale, in varie aree e profili. Il fabbisogno espresso dal Comune di Napoli – insieme a quello dei comuni di Bacoli e Pozzuoli – è stato

¹⁸ Vedi nota PG n. 280205 del 03/03/2026.

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 13 del 01/02/2024 dalla Città Metropolitana di Napoli che è stata investita del compito di coordinare la ricognizione dei fabbisogni urgenti dei comuni coinvolti.

Con la deliberazione G.C. n. 293 del 26/06/2025, la programmazione è stata modificata aggiungendo n. 2 funzionari tecnici in sostituzione dei n. 2 funzionari amministrativi in origine previsti. La richiesta modifica è stata accolta dalla Città Metropolitana di Napoli con la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 71 del 10/04/2025.

Considerato che alcuni dei posti del fabbisogno originario sono stati coperti assumendo dipendenti che si sono dimessi prima della scadenza contrattuale, attualmente sono disponibili risorse residue che consentirebbero di assumere ancora n. 3 dipendenti dell'area degli istruttori, con contratto biennale.

Conseguentemente, oltre a confermare nell'anno 2026 l'assunzione dei due funzionari tecnici già programmata, sulla scorta della richiesta del dirigente del servizio Gestione emergenze e Protezione civile¹⁹ e considerato che per celerità di azione è preferibile optare per profili per i quali è possibile attingere a graduatorie vigenti, le risorse ancora disponibili saranno utilizzate per l'assunzione di n. 3 dipendenti dell'area degli istruttori con profilo di istruttore tecnico, che saranno reclutati attingendo alla graduatoria ancora vigente del concorso a tempo indeterminato per il medesimo profilo.

Tabella n. 11

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
istruttori	3	istruttore tecnico	utilizzo graduatorie vigenti TI ai sensi dell'art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001
funzionari E.Q.	2	funzionario tecnico	
	5		

¹⁹ Nota PG n. 097378 del 22/01/2026.

7.2.2.5 - Proroga dei contratti a tempo determinato in corso finanziati con le risorse del Patto per Napoli.

Attualmente sono in corso alcuni contratti a tempo determinato che sono stati stipulati attingendo alle risorse previste nell'Accordo per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti (cd. Patto per Napoli) sottoscritto, ai sensi dall'art. 1, commi da 567 a 580, della L. 30 dicembre 2021, n. 234, il 29 marzo 2022, tra il Sindaco di Napoli e il Presidente del Consiglio dei Ministri.

A seguito del suddetto Accordo e del riconoscimento del finanziamento, con la deliberazione G.C. n. 200 del 31/05/2022, poi modificata dalla DGC n. 263 del 15/07/2022, era stata programmata l'assunzione in vari profili professionali di dipendenti con contratto a tempo determinato di durata triennale, da reclutare da proprie graduatorie a tempo indeterminato allora vigenti. I dipendenti attualmente in servizio, tuttavia, sono subentrati ai primi firmatari del contratto di lavoro in seguito alla loro cessazione e sono stati assunti con contratti di durata inferiore a 36 mesi per non oltrepassare la scadenza originaria dei rapporti di lavoro programmati.

Vista la richiesta presentata dai dirigenti dei servizi ai quali i suddetti dipendenti sono assegnati²⁰, si ritiene di accoglierla procedendo ad una proroga del loro contratto di lavoro fino al compimento di 36 mesi, che è la durata massima prevista per i contratti a tempo determinato stipulati dalla pubblica amministrazione dall'art. 36 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Per motivazioni legate a sopravvenute esigenze strategiche e/o organizzative, la programmazione è suscettibile di variazioni.

Tutte le assunzioni relative alla programmazione 2026/2028, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sono soggette all'approvazione della COSFEL, fatta eccezione per le assunzioni etero finanziate, come rappresentato dalla stessa commissione nella nota Prot. Uscita n. 0034843 del 15/12/2022 indirizzata al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in riscontro a un apposito quesito, e anche per i *trattenimenti in servizio* ai sensi dell'art 1, comma 165, della legge n. 207/2024, anch'essi esclusi dalla competenza della COSFEL la quale ha riscontrato in tali termini la richiesta di autorizzazione del Comune di Napoli per l'attuazione dello stralcio di programmazione approvato con la suddetta deliberazione G.C. n. 42/2026.

Per tutte le assunzioni a tempo indeterminato programmate con lo scorrimento di graduatorie proprie ancora vigenti, lo scorrimento s'intende autorizzato fino all'integrale copertura di tutti i posti previsti nella programmazione, in caso di rinuncia, decadenza o dimissioni durante il periodo di prova degli idonei individuati mediante lo scorrimento programmato, previa verifica della permanenza del rispetto della sostenibilità finanziaria e degli altri

²⁰ Nota PG n. 1172253 del 17/12/2025.

presupposti per l'assunzione. In caso di assunzioni a tempo determinato lo scorrimento è autorizzato in caso di rinuncia, decadenza o dimissioni nei limiti della residua durata del contratto originario, ove siano confermati i presupposti normativi e di sostenibilità finanziaria.

L'art. 4, comma 5, del CCNL Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 23/02/2026, infine, prevede che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia sottoposto ad informativa e a un successivo incontro di approfondimento con i soggetti sindacali.

8 - RAPPRESENTAZIONE DEI COSTI DELLA PROGRAMMAZIONE

Il costo di tutte le assunzioni programmate è quantificato sulla scorta dei contratti collettivi nazionali di lavoro recentemente sottoscritti (23/02/2026), sia per il personale del comparto che per l'area dirigenti.

8.1 - Spesa per assunzioni a tempo indeterminato

Le tabelle che seguono contengono la spesa derivante dall'assunzione del personale a tempo indeterminato di cui:

- la prima (12) riguarda le assunzioni programmate per l'anno 2025 già autorizzate dalla COSFEL che, a norma dell'art. 21-bis, comma 2, del D.L. 10 agosto 2023, n. 104, sono ancora da perfezionare entro il 31 dicembre 2026 (colonna 4 della tabella n. 5), a loro volta suddivise tra le assunzioni a carico del bilancio (12.1) e quelle etero finanziate (12.2);
- la seconda (13) riguarda le assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2026.

Tabella n. 12.1 - Costo assunzioni programmate anno 2025 da realizzare entro il 31/12/2026 – (spesa stanziata sui capitoli 110816/1 – 110816/2 – 110816/3)

Area	Profilo	Unità	Procedura	Decorrenza	Costo anno 2026	Costo anno 2027	Costo anno 2028
operatori esperti	collaboratore amministrativo	25	progressione tra aree	01/05/2026	15.148,75	22.708,25	22.708,25
funzionari ed EQ	funzionario tecnico	19	progressione tra aree	01/06/2026	23.964,70	41.065,27	41.065,27
	istruttore direttivo amministrativo	40	progressione tra aree	01/06/2026	50.452,00	86.453,20	86.453,20
	istruttore direttivo informatico	2	concorso pubblico	01/10/2026	13.748,20	54.957,98	54.957,98
		3	mobilità	01/06/2026	48.107,10	82.436,97	82.436,97
	istruttore direttivo polizia municipale	40	progressione tra aree	01/06/2026	50.452,00	86.453,20	86.453,20
dirigenti	dirigente amministrativo	1	mobilità	01/06/2026	29.473,31	50.505,83	50.505,83
	dirigente tecnico	1	mobilità	01/06/2026	29.473,31	50.505,83	50.505,83

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

dirigente economico-finanziario	2	mobilità	01/06/2026	58.946,62	101.011,66	101.011,66
	133	Totale retribuzioni		319.765,99	576.098,19	576.098,19
		Oneri		88.511,23	159.463,98	159.463,98
		IRAP		27.180,11	48.968,35	48.968,35
		Totale spesa assunzioni 2026		435.457,33	784.530,52	784.530,52

Tabella n. 12.2 - Costo assunzioni etero finanziate programmate anno 2025 da realizzare entro il 31/12/2026 – (spesa stanziata sui capitoli 104809/1 – 104809/2 – 104809/3)

Area	Profilo	Unità	Procedura	Decorrenza	Costo anno 2026	Costo anno 2027	Costo anno 2028
funzionari ed E.Q.	specialista economico statistico	1	Concorso Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri	01/04/2026	20.204,22	26.929,50	26.929,50
			Oneri		6.118,98	8.155,77	8.155,77
			IRAP		1.752,40	2.335,72	2.335,72
			Totale spesa assunzioni 2026		28.075,60	37.420,99	37.420,99

Si tratta del completamento delle assunzioni interamente finanziate con risorse a valere sulle risorse del Programma Nazionale Capacità per la Coesione (CapCoe) 2021/2027 dal momento dell'assunzione fino al 31 dicembre 2029 e, a decorrere dall'anno 2030, a valere sui fondi previsti dall'art. 19 del DECRETO-LEGGE 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 13 novembre 2023, n. 162.

Tabella n. 13 - Costo assunzioni programmate anno 2026 (spesa stanziata sui capitoli 110816/1 – 110816/2 – 110816/3)

Area	Profilo	Unità	Procedura	Decorrenza	Costo anno 2026	Costo anno 2027	Costo anno 2028
istruttori	agente di polizia municipale	168	scorrimento graduatoria	15/06/2026	2.438.550,24	4.473.588,00	4.473.588,00
		32	mobilità	15/06/2026	464.485,76	852.112,00	852.112,00
	istruttore tecnico	11	scorrimento graduatoria	01/04/2026	208.944,89	278.494,26	278.494,26
	maestra/o	1	stabilizzazione	17/06/2026	13.998,41	25.982,42	25.982,42
funzionari ed EQ	assistente sociale	3	stabilizzazione	28/06/2026	41.784,48	82.436,97	82.436,97
	istruttore direttivo amministrativo	1	stabilizzazione	27/12/2026	354,15	27.478,99	27.478,99
	istruttore direttivo amministrativo	3	stabilizzazione	28/12/2026	1.045,08	82.436,97	82.436,97
	istruttore direttivo amministrativo	1	stabilizzazione	29/12/2026	261,27	27.478,99	27.478,99

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

istruttore direttivo polizia municipale ²¹	1	trattenimento in servizio	01/03/2026	24.002,19	28.789,83	28.789,83	
	maestra/o	41	concorso	14/09/2026	343.997,79	1.153.893,75	1.153.893,75
		9	mobilità	01/09/2026	84.448,80	253.293,75	253.293,75
	271	Totale retribuzioni			3.621.873,06	7.285.985,93	7.285.985,93
		Oneri		1.002.534,46	2.016.760,91	2.016.760,91	
		IRAP		307.859,21	619.308,80	619.308,80	
		Totale spesa assunzioni 2026			4.932.266,73	9.922.055,64	9.922.055,64

La programmazione a tempo indeterminato, di cui alla tabella 13, rispetta la percentuale minima (15% della spesa complessiva) da destinare alle procedure di mobilità, prevista dall'art. 3, comma 1, lettera c del decreto-legge 14 marzo 2025 n. 25. La spesa è rilevata nell'importo riferito a un'intera annualità.

La spesa complessiva per tutte le assunzioni a tempo indeterminato è la seguente:

Tabella n. 14

		ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
TOTALE SPESA ASSUNZIONI (TABELLE 12.1 - 12.2 - 13)	Totale retribuzioni (cap. 110816/1 + 104809/1)	3.961.843,27	7.889.013,62	7.889.013,62
	Totale oneri (cap. 110816/2 + 104809/2)	1.097.164,67	2.184.380,66	2.184.380,66
	Totale retribuzioni + oneri	5.059.007,94	10.073.394,28	10.073.394,28
	Totale IRAP (cap. 110816/3 + 104809/3)	336.791,72	670.612,87	670.612,87
	Totale spesa assunzioni 2026/2028	5.395.799,66	10.744.007,15	10.744.007,15

8.2 - Spesa per assunzioni a tempo determinato.

Di seguito è quantificata, invece, la spesa a tempo determinato, sia quella a carico del bilancio dell'ente sia quella etero finanziata.

8.2.1 – Assunzioni con risorse a carico del bilancio.

Tabella 15 - Costo assunzioni ex art. 90 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (Capitoli di spesa 911008/2 – 921008/2 – 931008/2)

INQUADRAMENTO		Retribuzione fissa annua	Indennità ex art. 90 co. 3 TUEL	POSTI LIBERI		Costo annuo posti liberi	POSTI COPERTI		Costo annuo posti coperti	Costo annuo totale staff
				FULL TIME Oppure PT>50%	PART TIME 50%		FULL TIME Oppure PT>50%	PART TIME 50%		
Area degli istruttori	Collaboratore semplice	25.702,38	3.237,50	0	4	57.879,76	6	16	405.158,32	463.038,08

²¹ La spesa per l'assunzione, già programmata con la deliberazione G.C. n. 42 del 12/02/2026, è già stata impegnata con la determinazione 1035Y_270226_012

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Area dei funzionari	Assistente	27.914,95	3.522,50	0	0	0,00	1	0	31.437,45	31.437,45
Livello retributivamente equiparato alla dirigenza	Responsabile di staff	50.505,83	11.553,17	0	0	0,00	4	0	248.236,00	248.236,00
	Capo staff	50.505,83	28.318,02	0	0	0,00	3	0	210.191,68	210.191,68
	Portavoce	50.505,83	45.102,87	0	0	0,00	1	0	95.608,70	95.608,70
	Coordinatore di staff	50.505,83	45.102,87	0	0	0,00	2	0	191.217,40	191.217,40
	Capo di Gabinetto	50.505,83	177.494,17	0	0	0,00	1	0	228.000,00	228.000,00 *
TOTALE				0	4	57.879,76	18	16	1.409.849,55	1.467.729,31
ONERI						16.766,50			399.023,71	415.790,21
IRAP						4.919,78			119.837,21	124.756,99
TOTALE COMPLESSIVO						79.566,04			1.928.710,47	2.008.276,51

* Valore massimo complessivo.

Per quanto concerne la programmazione delle assunzioni del personale di staff, tenuto conto delle retribuzioni previste dal CCNL 2022/2024 e tenuto conto delle indennità omnicomprensive ex art. 90, comma 3, del TUEL, fissate per ciascuna tipologia di inquadramento dalla deliberazione G.C. n. 6/2022, la tabella riporta la quantificazione della spesa annua connessa ai contratti in corso al 1° gennaio 2026, della spesa scaturente dai contratti ex art. 90 TUEL previsti dalla presente programmazione nonché quella complessiva.

8.2.2 – Assunzioni etero finanziate.

Tabella 16.1 - Assunzioni a tempo determinato finanziate con il PN Inclusion e lotta alla povertà 2021-2027 (capitoli 1108221 – 1108222 – 1108223).

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	DECORRENZA PRESUNTA	SCADENZA	SPESA 2026	SPESA 2027	SPESA 2028	SPESA 2029
Funzionari e EQ	26	funzionario amministrativo	Concorso pubblico del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali	01/04/2026	31/03/2029	525.309,72	700.167,00	700.167,00	174.857,28
	20	funzionario economico finanziario	Concorso pubblico del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali	01/04/2026	31/03/2029	404.084,40	538.590,00	538.590,00	134.505,60
	46	TOTALE RETRIBUZIONI				929.394,12	1.238.757,00	1.238.757,00	309.362,88
						ONERI RIFLESSI	296.741,40	395.516,28	98.774,88
						IRAP	80.610,40	107.443,12	26.832,26

COMUNE DI NAPOLI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Tabella 16.2 - Assunzioni a tempo determinato finanziate con Fondo Povertà – Quota servizi (QSFP annualità 2019/2020/2022/2023).

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	DECORRENZA PRESUNTA	SCADENZA	SPESA 2026	SPESA 2027	SPESA 2028
istruttori	12	istruttore amministrativo	concorso pubblico, previa verifica possibile utilizzo graduatoria TI ex art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001	01/10/2026	30/09/2028	74.481,24	297.736,92	223.255,68
funzionari e EQ	35	assistente sociale				235.782,05	942.532,50	706.750,45
	22	educatore professionale				148.205,86	592.449,00	444.243,14
	15	funzionario amministrativo				101.049,45	403.942,50	302.893,05
	33	istruttore direttivo psicologo				222.308,79	888.673,50	666.364,71
	117		TOTALE RETRIBUZIONI			781.827,39	3.125.334,42	2.343.507,03
			ONERI RIFLESSI			249.626,31	997.872,06	748.246,68
			IRAP			67.811,58	271.074,72	203.263,14

La spesa della tabella 16.2 è complessivamente coperta con le risorse vincolate al 31/12/2025 derivanti:

- dai capitoli 101590/123-126 per il Fondo povertà 2019;
- dai capitoli 101591/148-151 e dai capitoli 101591/84-85-86-88 per il Fondo povertà 2020;
- dai capitoli 101591/152-155 per il Fondo povertà 2022;
- dai capitoli 101591/156-159 per il Fondo povertà 2023

L'avanzo sarà applicato all'annualità 2026 del Bilancio 2026/2028 a seguito dell'avvenuta approvazione del Rendiconto della gestione 2025.

Tabella 16.3 –Assunzioni a tempo determinato finanziate con Fondo Povertà - Quota Povertà Estrema (QPE annualità 2021/2022/2023 - spesa stanziata sul Bilancio 2026/2028 capitoli 101375/17-19).

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	DECORRENZA PRESUNTA	SCADENZA	SPESA 2026	SPESA 2027	SPESA 2028
funzionari e EQ	16	assistente sociale	concorso pubblico, previa verifica possibile utilizzo graduatoria TI ex art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001	01/07/2026	30/06/2028	215.572,16	430.872,00	215.299,84
	2	educatore professionale				26.946,52	53.859,00	26.912,48
	2	istruttore direttivo psicologo				26.946,52	53.859,00	26.912,48
	20		TOTALE RETRIBUZIONI			269.465,20	538.590,00	269.124,80
			ONERI RIFLESSI			86.036,20	171.963,60	85.927,40
			IRAP			23.372,00	46.714,40	23.342,40

Tabella 16.4 - Assunzioni a tempo determinato finanziate con risorse del Fondo di cui al decreto legge 12 ottobre 2023, n. 140, convertito con Legge 7 dicembre 2023, n. 183 (decreto Bradisismo) – (spesa stanziata sull'annualità 2026 del bilancio 2026/2028 capitoli 110829/1-2-3).

AREA	UNITA'	PROFILO	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO	DECORRENZA PRESUNTA	SCADENZA	SPESA 2026	SPESA 2027	SPESA 2028
istruttori	3	istruttore tecnico	Utilizzo graduatoria TI ai sensi dell'art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001	01/04/2026	31/03/2028	55.845,27	74.434,23	18.588,96
funzionari e EQ	2	funzionari tecnici		01/04/2026	31/03/2028	40.408,44	53.859,00	13.450,56
	5	TOTALE RETRIBUZIONI				96.253,71	128.293,23	32.039,52
		ONERI RIFLESSI				30.732,39	40.962,15	10.229,73
		IRAP				8.348,51	11.127,47	2.778,94

Tabella 16.5 - Proroga dei contratti a tempo determinato in corso finanziati con le risorse del Patto per Napoli (spesa stanziata sui capitoli 110819/1 - 110819/2 - 110819/3).

AREA	UNITA'	PROFILO	DURATA	SPESA 2026	SPESA 2027
funzionari e EQ	9	istruttore direttivo amministrativo	Fino al completamento di 36 mesi	93.066,87	1.900,37
		TOTALE RETRIBUZIONI		93.066,87	1.900,37
		ONERI RIFLESSI		29.714,85	606,75
		IRAP		8.072,09	164,82

La coerenza del programma di assunzioni col bilancio di previsione 2026/2028 – approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 03 del 29/01/2026 – è assicurata:

- dagli stanziamenti presenti sui capitoli 110816/1 (retribuzioni), 110816/2 (oneri) e 110816/3 (irap) per le assunzioni a tempo indeterminato di cui alle tabelle n. 12.1 e n. 13 (quest'ultima al netto dell'impegno già assunto con la determinazione 1035Y_270226_012);
- dagli stanziamenti presenti sui capitoli indicati nella tabella n. 12.2 per le assunzioni a tempo indeterminato finanziate dal PN CapCoe;
- dagli stanziamenti presenti sui capitoli indicati nelle tabelle della sezione n. 8.2 per le assunzioni a tempo determinato.

9 - VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI

Il rispetto dei limiti ai fini della sostenibilità finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 è reso evidente dalla seguente tabella:

Tabella 17 (valori al netto di irap)²²

Descrizione	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
TOTALE Macro 1.01 del Bilancio di previsione 2026/2028 (comprese le risorse destinate alle assunzioni TI)	262.746.676,04	251.738.510,77	246.117.915,81
Macro 1.03 (02.12.002 e 02.12.999)	57.500,00	57.500,00	57.500,00
Macro 1.10 (01.04.001) Fondo rinnovi contrattuali ²³	7.600.000,00	0,00	0,00
TOTALE SPESA DEL PERSONALE IN BILANCIO 2026/2028	= 270.404.176,04	251.796.010,77	246.175.415,81
Spesa per assunzioni TI finanziate con il PN CapCoe	-357.247,70	-357.247,70	-357.247,70
Spesa per agenti PM TD coperta con Fondo Sicurezza	-1.944.229,16	0,00	0,00
Spesa per assunzioni TD finanziate con Fondo Povertà 2020 – Quota servizi	-7.734.277,46	0,00	0,00
Spesa per assunzioni TD finanziate con Fondo Povertà – Quota Povertà estrema 2021/2023	-802.288,24	-802.288,24	-467.853,64
Spesa per assunzioni TD finanziate a valere sul contributo del Patto per Napoli	-546.734,08	-546.734,08	-546.734,08
Spesa per assunzioni TD finanziate con i fondi Decreto Bradisismo	-1.336.508,12	0,00	0,00
Spesa per assunzioni TD finanziate con il PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027	-1.850.498,12	-1.850.498,12	-1.850.498,12
Spesa per assunzioni TD finanziate a valere sui fondi del Ministero dell'Economia e Finanze	-251.348,94	0,00	0,00
TOTALE SPESA DEL PERSONALE IN BILANCIO al netto delle sottrazioni	= 255.581.044,22	248.239.242,63	242.953.082,27
LIMITE MASSIMO ANNUO SPESA DEL PERSONALE ex art. 5, comma 1, DM 17/03/2020 (da tabella 2)	384.084.472,95	384.084.472,95	384.084.472,95

Il prospetto dimostra che nel triennio 2026/2028 la spesa di personale complessiva – comprensiva di quella scaturente dalle assunzioni programmate – non supera i limiti previsti dalla legge.

²² Vedi nota PG n. 189560 del 10/02/2026.

²³ Anche se questa codifica non è prevista nella Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08.06.2020, si ritiene opportuno includere la spesa derivante dagli aumenti contrattuali nelle annualità considerate.

La spesa del personale rispetta il limite di cui ai commi 557 e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 così rappresentato con nota PG n. 189560 del 10/02/2026.

Per quanto concerne la verifica dei limiti strettamente connessi ai contratti a tempo determinato, la spesa flessibile rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ossia la spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, mentre il numero dei contratti a tempo determinato rispetta il limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 81/2015, in base al quale il numero di contratti non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Le tabelle che seguono riportano la verifica del rispetto dei suddetti limiti tenendo conto che:

- con riferimento alla spesa flessibile non rilevano le seguenti tipologie di spesa:
- la spesa per assunzioni finanziate con fondi europei e la spesa per i contratti stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, per espressa esclusione prevista dallo stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31/05/2010, così come integrato dall'art. 3, comma 9, lett. b) del D.L. n. 90 del 24/06/2014, così come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 114/2014 (si vedano anche le deliberazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 13/2015 e n. 21/2014);
 - la spesa per le assunzioni a tempo determinato finalizzate al potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana: la deroga al limite alla spesa flessibile è prevista dallo stesso art. 3-quater del D.L. 113/2018;
 - la spesa per le assunzioni a tempo determinato finalizzate al potenziamento delle strutture preposte ai pagamenti delle fatture commerciali e alla riduzione dei tempi di pagamento da parte delle pubbliche amministrazioni, finanziata con le risorse del Ministero dell'Economia e delle Finanze: la deroga è prevista dall'art. 6-sexies, comma 1, del Decreto-Legge 19 ottobre 2024, n. 155, convertito con modificazioni dalla L. 9 dicembre 2024, n. 189;
 - per espressa disposizione del comma 580 dell'art. 1 della L. n. 234/2021, la spesa per i contratti stipulati a valere sul contributo statale assegnato all'ente ai sensi del comma 570 dell'art. 1 della suddetta legge nell'ambito dell'accordo tra lo Stato e il Comune di Napoli per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti (cd. Patto per Napoli);

- con riferimento al limite numerico non rilevano le seguenti tipologie di contratti:
- i contratti a tempo determinato afferenti a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati (art. 60, comma 4, del CCNL-FL 2019/2021);
 - i contratti stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL (art. 29, comma 2, lett. a del D.Lgs. 81/2015).

Tabella n. 18 - Spesa per lavoro flessibile (la rilevazione è al netto di contributi e irap)²⁴

Tipologia	Rilevanza ai fini dell'aggregato di spesa art. 9, comma 28	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Agenti di polizia municipale con finanziamento D.L. 113/2018	no	1.473.269,93	0,00	0,00
Contratti dell'area educativo scolastica	sì	2.335.491,84	1.592.547,12	1.592.547,12
Contratti ex art. 90 D. Lgs. 267/2000	sì	1.493.325,75	1.493.325,75	1.493.325,75
Contratti TD vari profili (finanziamento Patto per Napoli)	no	414.674,35	414.674,35	414.674,35
Dirigenti ex 110, comma 1	no	887.328,90	887.328,90	887.328,90
Dirigenti ex art. 110, comma 2 e Direttore Generale	sì	196.327,00	31.667,00	0,00
Contratti TD vari profili – personale in servizio (finanziamento Fondo Povertà)	sì	5.797.150,38	0,00	0,00
Contratti TD vari profili – personale da assumere (finanziamento Fondo Povertà)	sì	581.164,36	581.164,36	338.900,55
Assegnazione temporanea ex art. 42-bis D.Lgs. 151/2001	no	28.299,94	28.299,94	454,37
Contratti TD vari profili (finanziamento Dipartimento Protezione civile per bradisismo)	sì	1.007.585,32	0,00	0,00
Contratti TD vari profili (finanziamento PN Inclusione)	no	1.368.029,88	1.368.029,88	1.368.029,88
Contratti TD (finanziamento Ministero Economia e Finanze)	no	182.791,90	0,00	0,00
Integrazione LSU	sì	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Tirocini avvocatura	sì	54.000,00	54.000,00	54.000,00
TOTALE GENERALE		15.822.939,55	6.454.537,30	6.152.760,92
TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA EX ART. 9, COMMA 28		11.468.544,65	3.756.204,23	3.482.273,42
LIMITE MASSIMO (al netto degli oneri e dell'irap – nota del R.G. PG. n. 596542 del 26/07/2017)		19.935.409,54	19.935.409,54	19.935.409,54

²⁴ Vedi nota PG n. 189560 del 10/02/2026

Tabella n. 19 – Verifica numerica dei contratti a tempo determinato

Personale a tempo indeterminato in servizio al 01 gennaio 2026		Personale a tempo determinato				
AREA	Unità	Tipologia	Rilevante per verifica	Unità al 01/01/2026	Unità da assumere	TOTALE
operatori	347	Personale di staff	SI	34	4	38
operatori esperti	312	Personale area vigilanza	NO	46	2	48
istruttori	2.558	Personale area educativa	SI	125	3	128
funzionari e E.Q.	1.507	Personale area welfare	NO	100	137	237
dirigenti	75	Dirigenti ex art. 110 co. 1	NO	18	0	18
TOTALE	4.799	Personale in assegnazione	NO	1	0	1
Limite 20%	960	Personale Patto per Napoli	NO	10	0	10
		Personale Protezione civile	NO	18	5	23
		Personale PN Inclusione	NO	0	46	46
		TOTALE		352	197	549
		TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA NUMERICA		159	7	166

Con riferimento specifico alla spesa per il personale di staff, infine, la tabella n. 15 innanzi riportata evidenzia che la spesa complessiva per i contratti a tempo determinato ex art. 90 TUEL (sia quelli già in corso, sia quelli al momento non coperti) è contenuta nel limite previsto dall'art. 31-bis (potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno) del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 e quantificato in complessivi € 2.050.951,88 (vedi deliberazione G.C. n. 6 del 17/01/2022).

Nella successiva tabella n. 20 è rappresentata la variazione dell'organico dell'Ente nell'arco del triennio in funzione del personale in servizio al 31/12/2025, dei *posti non disponibili*, delle cessazioni previste e dei fabbisogni espressi nel presente piano.

COMUNE DI NAPOLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

EVOLUZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Tabella n. 20

Area	Profilo professionale	Consistenza del personale al 31/12/2025			Posti non disponibili	Cessazioni 2026/2028						Assunzioni 2026/2028						Evoluzione dell'organico nel triennio (al 31/12)			
		TI	TD	TOT		2026		2027		2028		2026		2027		2028		2026	2027	2028	
						TI	TD	TI	TD	TI	TD	TI	TD	TI	TD	TI	TD				
OPERATORI	OPERATORE CIMITERIALE	22	0	22	0	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	20	18	17
	OPERATORE SERVIZI GENERALI	325	0	325	2	63	0	33	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	264	231	210
	TOTALE AREA DEGLI OPERATORI	347	0	347	2	65	0	33	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	284	249	227
OPERATORI ESPERTI	ASSISTENTE BAGNANTI	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	AUTISTA PROFESSIONALE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	AUTISTA SPECIALIZZATO	1	3	4	0	1	1	0	2	0	5	0	5	0	0	0	0	0	7	5	0
	CENTRALINISTA	12	0	12	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	11	11
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	25	0	0	0	0	0	26	26	26
	COLLABORATORE INFORMATICO	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	COLLABORATORE TECNICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	146	0	146	0	19	0	25	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	127	102	82
	ESECUTORE ASILI NIDO	2	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1
	ESECUTORE NOTIFICATORE	17	0	17	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	15	13	11
	ESECUTORE TECNICO	82	0	82	0	10	0	7	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	72	65	62
	PUERICULTRICE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	SORVEGLIANTE	49	0	49	1	1	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	49	46	43
	TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	312	3	315	1	35	1	38	2	29	5	25	5	0	0	0	0	0	310	270	236
ISTRUTTORI	AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	1129	44	1173	16	79	43	18	5	2	0	203	4	0	0	0	0	1274	1251	1249	
	GEOMETRA	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	7	7	7	
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	432	62	494	10	51	2	8	54	5	18	2	12	0	0	0	0	465	403	380	
	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4
	ISTRUTTORE CULTURALE	11	0	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	10
	ISTRUTTORE INFORMATICO	13	0	13	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12	12
	ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO	302	0	302	3	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	297	297	297
	ISTRUTTORE TECNICO	145	3	148	8	20	0	1	3	1	3	12	3	0	0	0	0	0	151	147	143
	ISTRUTTORE VIGILANZA PARCHI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	MAESTRO/A	322	3	325	4	8	3	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	319	317	316
	PERITO AGRARIO	6	0	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	5
RAGIONIERE	182	0	182	5	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	187	185	185	
TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI	2552	112	2664	46	169	48	32	62	9	21	220	19	0	0	0	0	0	2732	2638	2608	
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	ASSISTENTE SOCIALE	216	33	249	1	2	7	0	24	0	53	11	51	0	0	0	0	303	279	226	
	EDUCATORE PROFESSIONALE	39	0	39	1	0	0	0	0	0	24	0	24	0	0	0	0	0	64	64	40
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	39	0	39	2	4	0	6	0	5	15	0	41	0	0	0	0	0	78	72	52
	FUNZIONARIO ARCHITETTO/INGEGNERE	63	0	63	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	70	70	69
	FUNZIONARIO AVVOCATO	15	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	15	15
	FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	30	2	32	7	2	1	0	1	0	0	0	20	0	0	0	0	0	56	55	55
	FUNZIONARIO INFORMATICO	18	0	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	18	18
	FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	FUNZIONARIO SOCIO EDUCATIVO	160	0	160	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	165	165	165
	FUNZIONARIO TECNICO	91	6	97	6	0	2	0	4	0	2	19	2	0	0	0	0	0	122	118	116
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO	14	0	14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	15	15
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	281	19	300	14	6	12	5	7	2	0	70	0	0	0	0	0	0	366	354	352
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO/INGEGNERE	75	0	75	5	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	79	77	77
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO	15	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	15	15
	ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	12	0	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	13	13
	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE	54	0	54	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57	57	57
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ECONOMICO FINANZIARIO	165	0	165	10	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	173	173	172
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO	8	0	8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	7
	ISTRUTTORE DIRETTIVO GIORNALISTA	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	31	0	31	6	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	43	42	42
	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA MUNICIPALE	86	1	87	3	25	0	7	0	1	1	41	0	0	0	0	0	0	106	99	97
	ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO	13	0	13	0	0	0	0	0	0	35	0	35	0	0	0	0	0	48	48	13
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SCOLASTICO	28	0	28	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	31	31	31
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIO EDUCATIVO CULTURALE	5	0	5	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	4
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	26	0	26	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	27	27	26
	MAESTRO/A	6	122	128	0	0	125	0	0	0	0	54	3	0	0	0	0	0	60	60	60
	SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO	8	0	8	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	10	10	10
	TOTALE AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.	1500	183	1683	72	43	147	23	36	11	130	209	176	0	0	0	0	0	1950	1891	1750
	DIRIGENTI	DIRIGENTE	75	18	93	2	4	2	1	16	2	0	4	0	0	0	0	0	93	76	74
	TOTALE COMPLESSIVO		4786	316	5102	123	316	198	129	116	73	156	458	200	0	0	0	0	5369	5124	4895

COMUNE DI NAPOLI

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Mentre la seguente tabella n. 21 costituisce la traduzione della consistenza del personale in valore finanziario, ossia il suo costo totale annuo teorico.

Ad esso è aggiunto l'importo rilevato dal bilancio 2026/2028 delle altre componenti di spesa del personale e l'importo della spesa corrispondente a una possibile espansione dell'organico effettivamente in servizio. Sono sottratte, invece, le spese di personale non rilevanti.

Il valore che ne risulta, in tutto il triennio, è notevolmente inferiore al limite di *spesa potenziale massima* ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 (€ 361.662.514,55).

Tabella n. 21

Area	Costo unitario	Evoluzione dell'organico nel triennio (al 31/12)			Costo per organico		
		2026	2027	2028	2026	2027	2028
Operatori	21.613,16	282	247	225	6.094.911,12	5.338.450,52	4.862.961,00
Operatori esperti	22.521,50	309	269	235	6.959.143,50	6.058.283,50	5.292.552,50
Istruttori	25.317,66	965	900	877	24.431.541,90	22.785.894,00	22.203.587,82
Istruttori - Agente di polizia municipale	26.628,50	1258	1235	1233	33.498.653,00	32.886.197,50	32.832.940,50
Istruttori - Personale educativo scolastico	25.982,42	463	457	452	12.029.860,46	11.873.965,94	11.744.053,84
Totale istruttori		2686	2592	2562	69.960.055,36	67.546.057,44	66.780.582,16
Funzionari ed EQ	27.478,99	1551	1499	1360	42.619.913,49	41.191.006,01	37.371.426,40
Funzionari ed EQ - Polizia municipale	28.789,83	103	96	94	2.965.352,49	2.763.823,68	2.706.244,02
Funzionari ed EQ - Personale educativo scolastico	28.143,75	224	224	224	6.304.200,00	6.304.200,00	6.304.200,00
Totale Funzionari ed elevata qualificazione		1878	1819	1678	51.889.465,98	50.259.029,69	46.381.870,42
Dirigenti	50.505,83	91	74	72	4.596.030,53	3.737.431,42	3.636.419,76
TOTALE		5246	5001	4772	139.499.606,49	132.939.252,57	126.954.385,84
ONERI CONTRIBUTIVI					37.218.495,01	35.468.192,59	33.871.430,14
IRAP					11.857.466,55	11.299.836,47	10.791.122,80
TOTALE COMPLESSIVO					188.575.568,05	179.707.281,63	171.616.938,78

Area	Costo unitario	Posti non disponibili	2026	2027	2028
Operatori	21.613,16	2	43.226,32	43.226,32	43.226,32
Operatori esperti	22.521,50	1	22.521,50	22.521,50	22.521,50
Istruttori	25.317,66	23	582.306,18	582.306,18	582.306,18
Istruttori - Agente di polizia municipale	26.628,50	16	426.056,00	426.056,00	426.056,00
Istruttori - Personale educativo scolastico	25.982,42	7	181.876,94	181.876,94	181.876,94
Totale istruttori		46	1.190.239,12	1.190.239,12	1.190.239,12
Funzionari ed EQ	27.478,99	67	1.841.092,33	1.841.092,33	1.841.092,33
Funzionari ed EQ - Polizia municipale	28.789,83	4	115.159,32	115.159,32	115.159,32
Funzionari ed EQ - Personale educativo scolastico	28.143,75	1	28.143,75	28.143,75	28.143,75
Totale Funzionari ed elevata qualificazione		72	1.984.395,40	1.984.395,40	1.984.395,40
Dirigenti	50.505,83	2	101.011,66	101.011,66	101.011,66
TOTALE		123	3.341.394,00	3.341.394,00	3.341.394,00
ONERI CONTRIBUTIVI			891.483,92	891.483,92	891.483,92
IRAP			284.018,49	284.018,49	284.018,49
TOTALE COMPLESSIVO			4.516.896,41	4.516.896,41	4.516.896,41

VALORE TEORICO DELLA SPESA DI PERSONALE CALCOLATA AI SENSI DEL 557	2026	2027	2028
SPESA PER ORGANICO	188.575.568,05	179.707.281,63	171.616.938,78
ALTRE COMPONENTI DI SPESA RILEVANTI (a bilancio)	91.461.977,26	85.125.101,30	83.110.737,00
POSSIBILE ESPANSIONE DELLA SPESA	4.516.896,41	4.516.896,41	4.516.896,41
TOTALE SPESA	284.554.441,72	269.349.279,34	259.244.572,19
COMPONENTI ESCLUSE (-)	47.161.779,62	40.898.108,65	39.237.173,40
SPESA TENDENZIALE AI SENSI DEL 557	237.392.662,10	228.451.170,69	220.007.398,79