

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.

L'articolo 1, comma 165, della legge di bilancio per il 2025 (legge 30/12/2024, n. 207), ha previsto che *“Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001, con esclusione del personale delle magistrature, degli avvocati e procuratori dello Stato e del personale delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai fini della salvaguardia della specificità della funzione ai sensi dell'articolo 19 della legge 4 novembre 2010, n. 183. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.”*.

Le indicazioni applicative del ricorso all'istituto introdotto dalla norma di cui sopra sono state diramate con la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione del 20 gennaio 2025 che, nel sottolineare l'importanza della misura - volta a consentire, nell'attuale fase di consistente ricambio generazionale, di affiancare nuovi assunti al personale che è già in possesso di un adeguato bagaglio esperienziale – chiarisce che:

- l'individuazione di esigenze funzionali tali da ricorrere all'applicazione della norma nonché la durata delle esigenze individuate è discrezionalità *esclusiva* dell'amministrazione che lo esercita negli atti di programmazione annuale e pluriennali (PIAO);
- condiziona la possibilità di trattenimento alla valutazione del merito;
- non attribuisce al lavoratore alcun diritto o automatismo al trattenimento in servizio, ma condiziona il trattenimento al consenso del lavoratore individuato.

Con riferimento al limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali, inoltre, la circolare Zangrillo chiarisce che il limite è da riferire alle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente e la circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 8 del 7 aprile 2025 aggiunge che, ai fini del previsto trattenimento in servizio, il limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio. Il quadro di applicazione dell'istituto viene ulteriormente precisato dal Dipartimento della Funzione Pubblica che, con parere protocollo DFP 0077581 -P del 27 ottobre 2025, spiega che le *facoltà assunzionali ordinarie*, alle quali fa riferimento la norma, debbano essere intese con riferimento all'*astratta capacità assunzionale* delle amministrazioni interessate anziché alle capacità assunzionali in concreto utilizzate. Tale capacità assunzionale, per i comuni, è individuata ai sensi dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34.

Considerato che a luglio 2027, nel Golfo di Napoli, prenderà il via la 38^a edizione dell'America's Cup, il Direttore generale, con nota PG n. 178951 del 06/02/2026 ha rappresentato l'esigenza dell'amministrazione comunale di costituire, nell'ambito del Servizio Coordinamento strategico operativo, un'apposita struttura organizzativa con funzioni di raccordo e di interfaccia con il Commissariato Straordinario di Governo e di affidarne la responsabilità a personale che sia in possesso delle necessarie competenze e di esperienza già maturata sulle problematiche da affrontare, strettamente connesse agli interventi infrastrutturali e logistici previsti nonché alla indispensabile rimodulazione degli assetti di mobilità. Tale figura professionale, in accordo con il Comandante della Polizia Municipale e con il responsabile del Servizio Coordinamento strategico operativo, viene individuata in un funzionario di polizia municipale ritenuto in possesso delle necessarie competenze ed esperienza nella gestione di eventi nazionali e internazionali che tuttavia è in procinto di andare in pensione, con cessazione del servizio prevista al 28/02/2026.

Individuata l'esigenza e ritenuto che alla stessa si possa rispondere ricorrendo all'istituto del trattenimento in servizio, di cui alla legge n. 207/2024, del dipendente individuato dalla Direzione Generale fino al 31 dicembre

2027, la Giunta Comunale intende esprimere tale determinazione adottando un atto di programmazione del fabbisogno del personale per l'anno 2026, a stralcio della sezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione che sarà adottato nella sua completezza nei termini previsti dalla legge.

L'Area Risorse umane, in qualità di struttura competente ad attuare la presente programmazione, provvederà preventivamente alla verifica positiva di tutti i requisiti formali richiesti dalla legge.

LE FACOLTÀ ASSUNZIONALI DELL'ENTE

In assenza del Rendiconto della gestione dell'anno 2025, l'indice di sostenibilità finanziaria delle assunzioni resta quello riferito al triennio 2022/2024 già calcolato, ai fini della programmazione 2025/2027, nella deliberazione di Giunta Comunale n. 293 del 26/06/2025 e che si riporta di seguito:

Tabella n. 1

D.M. 17 marzo 2020 – TABELLA 1	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			
	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
	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) ¹		-2.428.117,49	
	Spesa per assunzioni TD finanziate con risorse del Fondo Sicurezza ³		-475.974,75	
	Spesa per assunzioni TD finanziate col Fondo povertà 2018 ⁴		-1.100.953,84	
	Spesa per assunzioni TD finanziate col Fondo povertà 2020 ⁵		-310.882,70	
	Spesa per assunzioni TD fatte a valere sul contributo		-870.611,38	

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.

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

⁵ Il Fondo povertà 2020 è tutto stato accertato sull'annualità di bilancio 2021.

ex art. 1, comma 570, L. n. 234/2021 (Patto per Napoli) ⁶	
Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi PON "Governance" ⁷	-218.316,95
Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi POC METRO ⁸	-638.351,64
Arretrati aumenti contrattuali anni precedenti ⁹	-1.372.763,02
Spesa di Personale (SP) 2024	222.287.930,74
Rapporto SP / (MEC – FDCE)	16,67%

Considerato che il Comune di Napoli 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 (maggiori spazi assunzionali) 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)		
<i>Tabella 1 D.M. 17/03/2020</i>	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

Considerato che con deliberazione n. 03 del 29/01/2026, il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2026/2028, la spesa del personale complessivamente stanziata sull'annualità 2026, rilevata ai sensi dell'art. 33 del DL n. 34/2019 e del DM del 17/03/2020 è pari a € 255.581.044,22¹⁰, incluse le risorse stanziate per gli aumenti contrattuali che, anche se non espressamente citate nell'aggregato di cui al DM 17/03/2020, vengono comprese in via cautelativa.

La suddetta spesa, considerata al netto delle risorse *concretamente* destinate alla realizzazione di nuove assunzioni, è quantificata in € 251.070.303,59¹¹ e dal confronto di quest'ultima con il limite di spesa del personale massimo riportato nella tabella n. 2 – pari a € 384.084.472,95 – emergono, quale differenza, le facoltà assunzionali teoricamente consentite a legislazione vigente, che costituiscono la base su cui calcolare il limite del 10%, ossia il plafond massimo destinabile all'applicazione dell'istituto del *trattenimento in servizio*.

⁶ Esclusione ai sensi dell'art. 1, comma 580, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234.

⁷ La corrispondente entrata è registrata nel titolo IV dell'entrata e dunque non è rilevata nella media che costituisce il denominatore del rapporto.

⁸ La corrispondente entrata è registrata nel titolo IV dell'entrata e dunque non è rilevata nella media che costituisce il denominatore del rapporto.

⁹ 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.

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

¹¹ La spesa è stata rilevata al netto dello stanziamento di cui ai capitoli 110816/1 e 110816/2, fatta eccezione per la parte già impegnata e per la parte che corrisponde alla programmazione già approvata nell'anno 2025 che, ai sensi dell'art. 21-bis, comma 2, del D.L. 10 agosto 2023, n. 104, sarà perfezionata entro il 31/12/2026, individuabile nelle assunzioni programmate mediante progressione tra le aree e quelle da realizzare mediante lo scorrimento di graduatorie. Le risorse destinabili alle nuove assunzioni, invece, troveranno il loro utilizzo programmato nel PIAO 2026/2028, di prossima approvazione.

Tabella n. 3

Calcolo 10% delle facoltà assunzionali ordinarie destinabili al trattenimento in servizio (art. 1, co. 165 della L n. 207/2024)	
Limite max spesa del personale (28,80% della media delle entrate 2022/2024 al netto del FDCE 2024)	384.084.472,95
Spesa del personale - annualità 2026 (DM 17/03/2020)	- 251.070.303,59
Incremento di spesa astrattamente realizzabile	133.014.169,36
Calcolo del 10%	13.301.416,94

La spesa del personale di cui al bilancio di previsione 2026/2028 approvato, rilevata ai sensi del comma 557, dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il limite costituito dalla media della spesa rilevata allo stesso titolo nel triennio 2011/2013¹².

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

È stato inviato, infine, il prospetto informativo relativo al personale in servizio presso questa Amministrazione alla data del 31/12/2025, rientrante nelle categorie protette¹³ da cui si evince che l'ente rispetta le quote d'obbligo previste dalla legge.

CALCOLO DELLA SPESA

La spesa che deriva dal trattenimento in servizio è quantificata nella tabella sotto riportata che trova copertura sul capitolo 110816/1, per le retribuzioni, sul capitolo 110816/2, per gli oneri riflessi e sul capitolo 110816/3, per l'irap.

La spesa annua (*retribuzioni + oneri* per l'anno 2027) rispetta il tetto come sopra determinato, entro cui l'istituto del trattenimento in servizio è utilizzabile dall'ente (10% degli spazi assunzionali astrattamente disponibili), ma è anche inferiore al 10% delle risorse destinate alle assunzioni effettivamente stanziare in bilancio.

Area	Profilo	Unità	Procedura	Decorrenza	Costo anno 2026	Costo anno 2027
Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo polizia municipale	1	trattenimento in servizio ex art. 1, co. 165, L. 207/2024	01/03/2026	23.124,25	27.736,54
			Oneri		6.400,79	7.677,47
			Totale retribuzioni + oneri		29.525,04	35.414,01
			IRAP		1.965,56	2.357,61
			Totale spesa assunzioni 2026		31.490,60	37.771,62

¹² Vedi nota 10.

¹³ Protocollo sistema n. 00049724 del 29/01/2026.