

NOVITÀ 2026

Gestione del personale negli enti locali



Agenda

- ❖ Mobilità volontaria obbligatoria;
- ❖ CCNL 2022-2024: aumenti e settimana corta;
- ❖ Legge di Bilancio 2026: misure fiscali e welfare;
- ❖ Capacità assunzionali e vincoli;
- ❖ PIAO e Linee Guida 2025.

Mobilità Volontaria Obbligatoria

Dal 1° gennaio
2026 entra in
vigore il nuovo
regime (DL 25/2025
conv. L. 69/2025)

- Obbligo di riserva del 15% capacità assunzionali;
- Solo per enti con più di 50 dipendenti TI;
- Solo se previste almeno 10 assunzioni annue.

Mobilità: Enti Esclusi

- ❖ Enti locali fino a 50 dipendenti;
- ❖ Aziende e enti del SSN;
- ❖ ARAN;
- ❖ Enti con meno di 10 assunzioni annue.

Mobilità

- ❖ Il 15% delle capacità assunzionali sono calcolate con riferimento a quelle impegnate (cioè a quelle inserite come allegato al DUP e contenute nel PIAO), alla utilizzazione di questo istituto.
- ❖ Le risorse destinate alle procedure di mobilità volontaria che non si concludono positivamente, possono essere utilizzate alle assunzioni con altre regole, cioè a concorsi o scorrimento di graduatorie o selezione di albi di idonei o stabilizzazioni o progressioni verticali.

OGGETTO DELLA REGOLA	DESCRIZIONE	A CHI SI APPLICA	EFFETTO SU MOBILITÀ / NULLA OSTA	DURATA / VINCOLO
Differimento per esigenze organizzative (regola generale)	Differimento del passaggio diretto per motivate esigenze organizzative.	Tutte le PA soggette all'art. 30 d.lgs. 165/2001. normattiva	Non incide sul nulla osta (regola generale "senza nulla osta", fatte salve le eccezioni sotto), ma permette di spostare in avanti la decorrenza.	Fino a 60 giorni dalla richiesta di mobilità. gianlucabertagna+1
Differimento fino alla sostituzione (enti locali)	Trattenimento fino all'assunzione del sostituto che copre il posto reso vacante.	Enti locali (comuni, province, città metropolitane, unioni, ecc.). segretaricomunalivighenzi+1	La mobilità è ammessa, ma l'ente locale può posticipare il trasferimento fino al reclutamento del sostituto.	Fino alla data dell'effettiva assunzione del sostituto. segretaricomunalivighenzi+1
Affiancamento dopo la sostituzione (enti locali)	Ulteriore periodo per consentire affiancamento tra uscente e subentrante.	Enti locali. segretaricomunalivighenzi+1	La decorrenza del trasferimento può essere ulteriormente differita, pur essendo già stato assunto il sostituto.	Fino a 30 giorni dopo l'assunzione del sostituto. segretaricomunalivighenzi+1

Permanenza minima in prima assegnazione (5 anni)	Obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a 5 anni per i vincitori di concorso negli enti locali. segretariocomunalivighenzi+1	Personale vincitore di concorso negli enti locali in prima assegnazione.	La mobilità volontaria non è esclusa, ma in questo quinquennio è in genere subordinata al consenso dell'ente (nulla osta) che può anche derogare al vincolo se lo ritiene coerente con le esigenze organizzative. neopa+1	5 anni di permanenza minima nella prima sede. segretariocomunalivighenzi+1
Eccezioni in cui serve ancora il nulla osta (tutti gli enti)	Casi in cui il nulla osta rimane necessario anche dopo il superamento generale del vincolo.	Tutte le PA, inclusi gli enti locali. segretariocomunalivighenzi+1	Il nulla osta è richiesto quando: 1) il dipendente è in posizione dichiarata infungibile, 2) è assunto da meno di 3 anni, 3) la mobilità comporta una carenza di organico superiore alle soglie (percentuali diverse in base alla dimensione dell'ente). concorsando+2	Vincolo legato alla situazione (anzianità < 3 anni, infungibilità, carenze di organico > soglie).
Nulla osta e dimensione dell'ente locale	Rapporto tra nulla osta e numero di dipendenti degli enti locali.	Enti locali sopra o sotto determinate soglie di personale. gianlucabertagna+1	Per gli enti locali sotto i 100 dipendenti, il nulla osta tende a rimanere in pratica sempre necessario; per quelli sopra i 100 dipendenti, il nulla osta è legato alle percentuali di carenza di organico (5% o 10% a seconda delle fasce di dipendenti). gianlucabertagna+1	Soglie: sotto 100 dipendenti (nulla osta sempre richiesto), tra 101 e 250 con soglia di carenza al 5%, fino a 500 con soglia al 10%. gianlucabertagna+1

Priorità per Personale in Comando

- ❖ Assunzione prioritaria se in comando da 12+ mesi;
- ❖ Richiesta valutazione performance positiva;
- ❖ Se non presenta domanda: comando cessa automaticamente;
- ❖ Divieto riattivazione comando per 18 mesi.

Sanzioni per Inadempienza

Il mancato rispetto dell'obbligo del 15% comporta:

- ❖ Riduzione del 15% delle capacità assunzionali anno successivo;
- ❖ Adeguamento automatico della dotazione organica;
- ❖ Sanzione amministrativa automatica.

CCNL Funzioni Locali 2022-2024



Settimana Corta Sperimentale

- ❖ Articolazione su 4 giorni mantenendo 36 ore settimanali;
- ❖ Circa 9 ore al giorno per 4 giorni;
- ❖ Base volontaria e sperimentale;
- ❖ Richiede accordo ente-dipendente.

CCNL: Altre Novità

- ❖ Buono pasto equiparato per smart working;
- ❖ Retribuzione posizione EQ: da 18.000 a 22.000€;
- ❖ Cumulo incentivi Codice Strada per Polizia Locale;
- ❖ Tutele legali rafforzate per dipendenti aggrediti.

Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025)

Pacchetto di misure fiscali, previdenziali e
organizzative per il personale degli enti locali



Detassazione Salario Accessorio 2026

Art. 1, comma 237 L. 199/2025

- ❖ Imposta sostitutiva al 15% (anziché 35-43%);
- ❖ Solo per il 2026 (misura temporanea);
- ❖ Limite: 800€ annui;
- ❖ Reddito max: 50.000€ - Solo non dirigenti.

Altre Agevolazioni Fiscali 2026

- ❖ IRPEF: riduzione dal 35% al 33% secondo scaglione (28-50k€);
- ❖ Buoni pasto: soglia esentasse da 8 a 10€ (elettronici);
- ❖ Straordinari/turni: aliquota 15% fino a 1.500€;
- ❖ Aumenti contrattuali: aliquota 5% (redditi fino 32k€).

TFS/TFR: Liquidazione Più Rapida

Dal 1° gennaio 2027 (cessazione per limiti età/servizio):

- ❖ Riduzione tempi: da 12 a 9 mesi;
- ❖ Perdita deduzione fiscale graduale (fino a 750€);
- ❖ Solo per pensionamenti d'ufficio.

Fondo Armonizzazione Salario Accessorio

Art. 1, comma 674 L. 199/2025

- ❖ 2027: 50 milioni euro;
- ❖ Dal 2028: 100 milioni euro annui;
- ❖ Solo per personale non dirigente dei Comuni;
- ❖ Ripartizione tramite CCNL 2025-2027.

Segretari Comunali

Art. 1, commi 691 e 833 L. 199/2025

- ❖ Proroga 12 mesi incarichi (comuni fino a 5.000 abitanti);
- ❖ Fino a 10.000 abitanti nelle isole minori;
- ❖ Scadenza massima: 31 dicembre 2026;
- ❖ Autorizzate 98 nuove assunzioni (DPCM 8/1/2026).

Congedi e Welfare Familiare

Art. 1, commi 219-221 L. 199/2025

- ❖ Congedo parentale: esteso da 12 a 14 anni del figlio;
- ❖ Congedo malattia figlio: da 5 a 10 giorni annui (oltre 3 anni);
- ❖ Proroga contratti sostituzione maternità fino a 1 anno età bimbo.

Controlli L. 104 e Pensioni

- ❖ Potenziamento controlli su permessi L. 104/1992;
- ❖ PA possono richiedere accertamenti INPS requisiti sanitari;
- ❖ APE sociale: confermata per il 2026 (63 anni e 5 mesi);
- ❖ Incentivo prosecuzione lavoro post-requisiti anticipati.

Capacità Assunzionali 2026

- ❖ Art. 33 DL 34/2019: Comuni, Province, Città Metropolitane, Regioni determinano capacità in base a sostenibilità finanziaria.

Enti Virtuosi (art. 33 DL 34/2019)

- ❖ Possono aumentare spesa personale senza limiti percentuali;
- ❖ **Unico vincolo:** rispetto parametro virtuosità fascia demografica;
- ❖ Piena flessibilità assunzionale;
- ❖ Equilibrio finanziario certificato dall'organo revisione.

Enti Non Virtuosi e Intermedi

Enti NON virtuosi (dal 2025):

- ❖ Assunzioni max 30% risparmi cessazioni anno precedente.

Enti intermedi (superano soglia max 4%):

- ❖ Non peggiorare rapporto spesa/entrate vs anno precedente.

Vincoli per Assunzioni Enti Locali

- ❖ Rispetto tetto spesa personale anno precedente;
- ❖ Assenza dipendenti in eccedenza/sovrannumero;
- ❖ Adozione Piano Azioni Positive/Pari Opportunità;
- ❖ Adozione PIAO e programmazione fabbisogno (invio SICCO).

Altri Vincoli Assunzioni

- ❖ Attivazione piattaforma certificazione crediti;
- ❖ Rispetto termini adozione documenti contabili;
- ❖ Trasmissione dati a BDAP (Banca Dati PA);
- ❖ Revisione capacità assunzionali post-approvazione consuntivo.

IL DL SICUREZZA 2026

ASPETTO	FONDO SICUREZZA	IMPOSTA DI SOGGIORNO	PROVENTI CDS (ART. 208)
Straordinari PL	Sì, in deroga a limiti legge/CCNL	Sì, in piena deroga	Sì, in piena deroga
Assunzioni PL	No	Sì, TD	Sì, stagionali
Deroga tetto accessorio	No	Sì	Sì (straordinari/incentivi)
Deroga limiti spesa personale	No	Sì	No (salvo stagionali su flessibile)
Deroga limiti lavoro flessibile	No	Sì	Sì per stagionali
Bisogno di autorizzazione COSFEL (predissesto/dissesto)	No	Sì	Sì

Rinnovo CCNL 2025-2027

- ❖ Avvio negoziato: gennaio 2026;
- ❖ Prima volta nel primo anno del triennio di riferimento;
- ❖ Risorse garantite fino al 2030 (Legge Bilancio 2026);
- ❖ Obiettivo: firma entro il 2026.



Riforma Dirigenza Pubblica (DDL Merito)

Approvato Camera 28 gennaio 2026, ora al Senato

- ❖ 30% posti dirigenti via valutazione performance;
- ❖ 70% tramite concorsi tradizionali;
- ❖ Percorso in 3 fasi: selezione, incarico 3 anni, conferma.

Riforma Dirigenza: Enti Locali

- ❖ Incarichi dirigenziali a termine: non oltre mandato sindaco;
- ❖ Obbligo relazione annuale su personale idoneo a funzioni dirigenziali;
- ❖ Estensione disciplina incarichi esterni;
- ❖ Valutazione ampliata: criteri qualitativi e manageriali.

Piano Integrato Attività e Organizzazione

DM 30 ottobre 2025 - Linee Guida e Manuali Operativi

- ❖ Termine adozione: 30 marzo 2026 (30gg da bilancio);
- ❖ Linee Guida non vincolanti ma punto di riferimento;
- ❖ Focus su Valore Pubblico come "bussola";
- ❖ Integrazione performance, anticorruzione, trasparenza.



PIAO: Sanzioni per Mancata Adozione

- ❖ Divieto di effettuare assunzioni;
- ❖ Divieto attivare ciclo performance;
- ❖ Blocco erogazione salario accessorio connesso a performance;
- ❖ Blocco indennità risultato (segretari, dirigenti, EQ).

PIAO: Centralità Valore Pubblico

- ❖ Valore Pubblico Esterno: benessere collettività e stakeholder;
- ❖ Valore Pubblico Interno: salute amministrativa dell'ente;
- ❖ Obiettivi trasversali: digitalizzazione, salute amministrativa;
- ❖ Analisi contesto interno: profili, competenze, turnover.

PIAO: Attenzione al Personale

- ❖ Assessment competenze: identificare gap e criticità;
- ❖ Programmazione fabbisogno funzionale a obiettivi VP;
- ❖ Azioni reskilling (nuove) e upskilling (aggiornamento);
- ❖ Revisione macro/micro organizzazione per migliorare governance.

Riepilogo Impatti Principali 2026

- ❖ Mobilità 15%: coordinare con PIAO e programmazione;
- ❖ Verifica vincoli: tetto spesa, PIAO, azioni positive, BDAP;
- ❖ Benefici fiscali: detassazioni temporanee 2026;
- ❖ PIAO: centralità VP interno ed esterno.

Sfide per i Responsabili del Personale

- ❖ Revisione modelli organizzativi per nuove flessibilità;
- ❖ Bilanciamento incrementi accessorio con sostenibilità;
- ❖ Implementazione sistemi valutazione qualitativa;
- ❖ Gestione turnover e ricambio generazionale.