

# Le assunzioni nel 2026

**02/02/2026 Arturo Bianco - Pubblico Impiego**

Nell'anno 2026 si applicano le disposizioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 per la determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, delle province, delle città metropolitane e delle regioni.

Dallo 1 gennaio, salvo il ripescaggio in un qualche decreto o nella conversione di quelli esistenti si applicano le previsioni del cd taglia idonei.

## **LE CAPACITA' ASSUNZIONALI**

Non vi sono novità sulla determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, delle province, della città metropolitane e delle regioni a statuto ordinario. A tali amministrazioni si applicano le previsioni dettate dall'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, per cui esse sono determinate sulla base della cd sostenibilità finanziaria, quindi del rapporto che si stabilisce tra la spesa del personale e le entrate correnti.

Più esattamente tra la spesa del personale dell'ultimo conto consuntivo approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi 3 conti consuntivi, media da cui deve essere sottratto il Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il conto consuntivo. Il che obbliga, sostanzialmente quanto meno, le amministrazioni a dovere modificare nel corso dell'anno la propria programmazione del fabbisogno. Tale modifica deve essere effettuata dopo l'approvazione del conto consuntivo dell'anno immediatamente precedente.

I comuni cd virtuosi possono aumentare dallo scorso anno la propria spesa del personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato a condizione di rimanere nella soglia di virtuosità: tali incrementi vanno in deroga rispetto al tetto di spesa del personale di cui ai commi da 557 a 562 della legge n. 296/2006.

I comuni cd intermedi sono obbligati a non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente.

I comuni cd non virtuosi sono obbligati a contenere la spesa per le assunzioni di personale nel tetto del 30% dei risparmi delle cessazioni. Per gli altri enti locali continua ad applicarsi il vincolo del cd turnover, cioè gli oneri per le assunzioni non devono superare i risparmi derivanti dalle cessazioni.

## **I VINCOLI**

Tutte le assunzioni devono essere previste nel programma del fabbisogno del personale, documento che è inserito nel Piano Integrato di Attività e di Organizzazione. La determinazione delle capacità assunzionali, oltre che in questo documento, deve essere inserita come allegato al DUP. Mentre spetta al PIAO decidere le modalità di utilizzazione delle capacità assunzionali, quindi le forme di assunzione.

**Le amministrazioni possono effettuare le assunzioni di personale, ivi comprese quelle a tempo indeterminato, anche nell'esercizio provvisorio: quindi fino al 28 febbraio non è necessario avere approvato tale documento.** Mentre dopo la scadenza del termine di approvazione del bilancio preventivo, nonché del conto consuntivo, nonché del bilancio consolidato per gli enti che sono sottoposti a questo vincolo, le assunzioni possono essere effettuate solamente se tali documenti sono stati approvati: le uniche deroghe riguardano quelle a tempo determinato effettuate per l'attuazione del PNRR, nonché dei vigili, del personale della protezione civile, di quello utilizzato per i servizi sociali e di quello utilizzato per la pubblica istruzione.

Ricordiamo che la mancata approvazione del PIAO inibisce le assunzioni di personale una volta che sia scaduto il termine: esso è fissato alla data del 28 marzo, decorsi cioè 30 giorni dalla scadenza del termine per l'approvazione del bilancio preventivo. Ed ancora, che la mancata approvazione del programma del fabbisogno e la mancata trasmissione alla Funzione Pubblica tramite SICO (nda il sistema di trasmissione del conto annuale del personale) entro i 30 giorni successivi, sono sanzionati con il divieto di effettuare assunzioni di personale.

Le amministrazioni devono inoltre dimostrare il possesso di tutti i seguenti requisiti. In primo luogo, il rispetto nell'anno precedente del

tetto della spesa del personale, che ricordiamo essere fissata per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità in quella media del triennio 2011/2013 e per quelli che non erano assoggettati a tale vincolo nel valore del 2008. Ed ancora, la attivazione della piattaforma per la certificazione dei crediti e l'assenza di richieste inevase. Ed inoltre, l'avvenuta approvazione del piano delle azioni positive, documento che costituisce una delle parti del PIAO. Ed infine, l'attestazione dell'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza, attestazione che va inserita nel programma del fabbisogno del personale.

Occorre ricordare che tutte le assunzioni di personale sono essere effettuate solamente se è stata effettuata la comunicazione di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 e se essa non ha avuto risposta decorsi oltre 20 giorni dalla ricezione da parte della Funzione Pubblica ovvero se ha avuto una comunicazione di assenza di personale pubblico in disponibilità.

Ricordiamo infine che se l'ente prevede assunzioni a tempo indeterminato e pieno e se sono in servizio dipendenti a tempo parziale, occorre chiedere al personale inquadrato nella stessa area e nello stesso profilo se sono disponibili alla trasformazione a tempo pieno.

## **IL TAGLIA IDONEI**

Dallo scorso 1° gennaio tutte le PA devono dare attuazione alle norme cd taglia idonei, cioè al vincolo di prevedere nei concorsi pubblici un numero massimo di candidati non vincitori, ma possibili destinatari di assunzioni successive, **non superiore al 20% dei posti messi a concorso.**

L'articolo 35, comma 5 ter, del d.lgs. n. 165/2001, disposizione introdotta dall'articolo 1 bis del d.l. n. 44/2023, per come modificato dall'articolo 28 ter del d.l. n. 75/2023, stabilisce che nei concorsi pubblici il numero massimo dei candidati che possono essere dichiarati idonei è fissato nel 20% dei posti messi a concorso: come si vede una soglia molto bassa.

Questa limitazione non si applica ai concorsi banditi dalle regioni, dalle province, dalle camere di commercio, dagli enti locali e dagli enti controllati o partecipati in cui i posti messi a concorso sono non

superiori a 20, nonché nei comuni fino a 3.000 abitanti (come se un ente di questa dimensione possa nei fatti bandire un concorso per più di 20 posti) e per quelli per assunzioni a tempo determinato, che possono sulla base delle previsioni dettate dal d.l. n. 25/2025 essere utilizzati per scorrimento non più solamente per quelle necessarie per l'attuazione del PNRR.

Tale disposizione è stata però sospesa dall'articolo 4, comma 9, del prima citato d.l. n. 25/2025, sia per le graduatorie dei concorsi approvate negli anni 2024 e 2025 sia per quelle relative ai concorsi banditi nel 2025, anche se approvate successivamente alla fine dello scorso anno. Di conseguenza, salvo che nella conversione del d.l. n. 200/2025, cd milleproroghe, o in un altro provvedimento, la sospensione del taglia idonei venga reintrodotta, ai concorsi che sono indetti dagli enti locali a partire dallo scorso 1° gennaio con più di 20 posti, si applicherà questa limitazione. È questa peraltro una scelta che si pone in sostanziale contrasto con la disposizione introdotta dallo stesso dl. n. 25/2025 che ha aumentato negli enti locali la durata delle graduatorie concorsuali da 2 a 3 anni, proprio con lo scopo di rendere più semplici e rapide le assunzioni.

<https://leautonomie.it/le-assunzioni-nel-2026-2/>