

SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTBP), da adottare annualmente, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.
Il PTBP è stato riassorbito nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), introdotto dall'articolo 6 del Legge n. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, altresì l'ar. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 81/2022 ha soppresso gli adempimenti correlati al PTFP. Infine con l'articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 sono stati definiti gli Schemi attuativi del PIAO;
- L'articolo 33, comma 2, del D. L. 34/2019 c.d. Decreto crescita, convertito in legge 58/2019 determina la capacità assunzionale dei comuni, e precisamente dispone: "*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione*";
- Il DPCM 17 marzo 2020 avente ad oggetto "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", detta indicazioni cogenti in materia di determinazione della capacità assunzionale, in stretta correlazione con la concreta sostenibilità finanziaria, da applicarsi con decorrenza 20 aprile 2020. Emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, individua i *valori soglia*, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; individua altresì le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale *a tempo indeterminato* per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- L'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 definisce i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni, definendo il tetto di spesa di personale in valore assoluto;
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 nel testo da ultimo sostituito dall'art. 16 della Legge 183/2011, ed in particolare i commi 1 e 2 che testualmente recitano:
"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e

quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

"2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere";

Richiamati inoltre:

- La Legge 19 giugno 2019, n. 56 recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", e, nello specifico, l'art. 3, comma 8, nel testo modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che testualmente recita: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- L'art. 3, comma 5-septies, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, "i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi."

3.4.1 Personale in servizio al 31.12.2024

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica, si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che si sostanziano, per quanto attiene al limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene alle facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 49 unità e il
Segretario in reggenza a scavalco**

di cui:

- n. 48 tempo indeterminato
- n. 1 a tempo determinato
- n. 40 a tempo pieno
- n. 9 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO¹

**n. 9 ex cat. D / Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione
di cui 1 a tempo parziale**

¹ In esito alla riclassificazione del personale, che entrata in vigore il 1° aprile 2023 in seguito alla sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021, la classificazione del personale è articolata in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex Cat. A);
- Area degli Operatori esperti (ex Cat. B e B3);
- Area degli Istruttori (ex Cat. C);
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex Cat. D).

n. 27 ex cat. C / Area Istruttori

così articolate:

- n. 3 con profilo di Istruttore Tecnico Geometra
- n. 5 con profilo di Agente di Polizia Municipale
- n. 5 con profilo di Istruttore Amministrativo contabile
- n. 9 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 1 Istruttore tecnico informatico CED
- n. 4 Educatori asilo nido *di cui 1 a tempo parziale*

n. 10 ex cat. B /Area Operatori Esperti

così articolate:

- n. 2 operatore specializzato Operaio
- n. 1 operatore messo notificatore autista
- n. 1 operatore cuoca asilo nido
- n. 6 operatore collaboratore amministrativo *di cui 4 a tempo parziale*

n. 3 ex cat. A / Area Operatori

- n. 2 operatori tecnico manutentori
- n. 1 operatore servizi ausiliari

3.4.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa**a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate correnti, al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione assestato dell'ultima delle tre annualità considerate **2024** per la spesa di personale:

- ai sensi del decreto Ministero dell'Interno 21 ottobre: "*Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa*" , principio estensibile a tutte le forme di gestione associata (parere Corte dei Conti Lombardia 125/2020),
- Ai sensi dell'art. 57 comma 3 septies legge 126/2020 di conversione del D.L. n. 104/2020 (norma operativa dal 13 ottobre 2020): "*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore 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, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia, non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente*" - c.d.

principio di neutralizzazione della spesa delle assunzioni etero finanziate -, il comune evidenzia un rapporto *percentuale d'incidenza* della spesa di personale di € **1.884.143,86** desunta dall'ultimo consuntivo approvato 2024 sulla media delle entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati 2022, 2023, 2024, detratto il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità riferito al bilancio assestato ultimo rendiconto approvato 2024, pari al **25,67%** (€ **1.884.143,86/7.339.887,15**).

- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale di soglia *prevista* nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari **al 30,90%**;

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
----------------------------------	------

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2024
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.884.143,86
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
altre spese	0,00
Totale spesa	1.884.143,86

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	5.437.173,88	5.789.906,99	6.114.316,32
2 - Trasferimenti correnti	506.737,37	417.973,98	259.400,56
3 - Entrate extratributarie	1.625.014,81	1.838.403,52	1.866.651,74
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	7.568.926,06	8.046.284,49	8.240.368,62
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			7.951.859,72
F.C.D.E.			611.972,57
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			7.339.887,15

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
25,67 %	26,90 %	30,90 %	1,23 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	90.285,78
Totale spesa con incremento massimo	1.974.429,64

- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, i quali, alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere utilizzati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota Prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- La spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia"², secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo quanto evidenziato nella tabella sottostante:

Prospetto dimostrativo della riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e seguenti della Legge 296/2006

Prospetto dimostrativo della riduzione della spesa del personale di cui ai commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006

	2011	2012	2013	media 2011/2013 (D)	2023	2024	2025-2026
Spese macroaggregato 101	2.063.453,41	2.032.569,93	2.019.497,83		1.952.557,24	1.884.143,86	1.876.294,41
Spese macroaggregato 103	11.956,91	12.489,76	14.238,78				
IRAP macroaggregato 102 (quota relativa al personale)	121.415,59	121.246,00	115.974,48		114.492,37	110.658,36	110.000,00
Progettazioni interne							
Totale spese di personale (A)	2.196.825,91	2.166.305,69	2.149.711,09		2.067.049,61	1.994.802,22	1.986.294,41
Componenti escluse (B)	258.382,03	228.210,89	225.753,62		489.473,08	531.818,96	519.982,24
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B= c)	1.938.443,88	1.938.094,80	1.923.957,47	1.933.498,72	1.577.576,53	1.462.983,26	1.466.312,17
Differenza rispetto alla media triennio 2011/2013 (C-D)					-355.922,19	-470.515,46	-467.186,55

Calcolo delle componenti escluse di cui ai commi 557 e segg. della Legge n. 296/2006

	2011	2012	2013		2023	2024	2025-2026
Rinnovi contrattuali 2008	82.825,08	82.825,08	82.825,08		82.825,08	82.825,08	82.825,08
Rinnovi contrattuali 2009	52.127,83	52.127,83	52.127,83		52.127,83	52.127,83	52.127,83
Rinnovi contrattuali 2011	30.950,08	13.099,87	12.604,37		12.604,37	12.604,37	12.604,37
Rinnovi contrattuali 2016-2018					57.309,23	57.309,23	57.309,23
IVC 2022	9.146,16	9.285,24	9.324,14		6.298,95	5.543,40	5.608,09

² I "valori soglia" della Tabella 2, sono attualmente fissati solo fino al 2024, e potrebbero essere aggiornati

Rinnovi contrattuali 2019-2021 CCNL 16.11.2022 e 16.07.2024 oneri esclusi				80.136,24	80.136,24	80.136,24
IVC 2024 Incremento Indennità di vacanza contrattuale DL 145/2023					36.985,03	37.604,32
IVC 2022*6,7						
IVC 2025 0.60% dal ¼ 1% dal 1/7				0,00	0,00	7.317,33
Personale comandato ad altre amministrazioni						
Assunzione lavoratori di categorie protette per la quota d'obbligo oneri esclusi	40.870,16	40.870,16	40.870,16	44.531,03	45.289,53	45.636,49
Straordinari ed altri oneri di personale rimborsati per attività elettorale		13.681,32			7.393,91	
<i>Censimento oneri inclusi</i>				1.371,00	3.928,40	
Assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con proventi delle violazioni al codice della strada	15.250,59	15.521,35				1.013,58
Rimborsi da altre amministrazioni per personale in convenzione oneri compresi dal 6/2/2023				33.841,16	13.985,86	3.082,93
Incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, condoni, avvocatura						
Diritti di rogito oneri a carico ente cap. 430/1				2.294,80	1.053,47	1.428,00
Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo previdenza complementare e Fondo solid. Prev. complementare				1.772,57	2.177,36	2.395,10
Quota cantieri di lavoro a carico della Provincia						
Assegni nucleo familiare (Deliberazione 31 gennaio 2019, n. 26/2018/PAR Corte dei conti Sezione regionale di controllo per la Lombardia)	6.500,00			-	-	-
Totale spese escluse	237.669,90	213.729,53	211.432,90	375.112,26	402.373,29	388.075,01
Irap e oneri riflessi compresi oneri a carico ente per incremento IVC 2022; 2024; 2025	61.582,29	55.351,52	55.190,88	114.360,82	129.445,67	131.307,23
Totale componenti escluse	299.252,19	269.081,05	266.623,78	489.473,08	531.818,96	519.982,24

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2025-2027, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, rispetta il tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto dell'esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali ai sensi del D.M.17/03/2020 ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Riduzione della spesa del personale, commi 557 e seguenti Legge 296/2006

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.933.498,72

Spesa di personale a tempo indeterminato, ai sensi del comma 557 2025-2027: € 1.876.294,41; considerate le componenti incluse assoggettate al limite di spesa, la differenza spesa di personale rispetto alla media triennio 2011/2013: € -467.186,55;

Calcolo Capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato

Percentuale incidenza spese di personale *pari a 25,67 %* (media Entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati € 7.951.859,72, al netto FCDE bilancio di previsione assestato ultima annualità considerata 2024 € 611.972,57 = 7.339.887,15; spesa personale ultimo consuntivo approvato 2024: € 1.884.143,86; 1.884.143,86*100/7.339.887,15 =25,67%;

pertanto il Comune di Castelletto Sopra Ticino ha come limite di spesa per il personale per gli anni 2025 e successivi l'importo di € **1.974.429,64**, pari al 26,90% della media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati 2022; 2023; 2024 al netto di FCDE dell'ultima annualità considerata 2024 €611.972,57: **7.339.887,15 *26,90% = 1.974.429,64**

Fabbisogno di personale 2025-2027 CCNL 19-21, ai sensi del D.L. 34/2019 e Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 *al netto di IRAP* 1.876.294,41, considerate le indennità di vacanza contrattuale 2022; 2024 pari a 6,7 volte l'indennità di vacanza contrattuale 2022; IVC 2025 pari allo 0,6% del tabellare base dal 1/4/25 al 30/6/25 e all'1% del tabellare base dal 1/7/25 al 31/12/25.

Previsione nel corso dell'anno 2025 :

- *la rideterminazione importi P.O.;*
- *l'impiego in reggenza a scavalco del segretario comunale a seguito scioglimento unilaterale della Convenzione da parte del Comune di Oleggio Castello con decorrenza 1/5/2024;*
- *l'assunzione con tipologia di lavoro flessibile, a tempo determinato, finalizzata al miglioramento della circolazione stradale e finanziata con proventi delle violazioni a Codice Della Strada per € 5.000,00 oneri compresi;*
- *l'assunzione a tempo determinato Area Funzionari ed E.Q. ex cat. D6 part time 16,67% per mesi sei per la spesa totale di € 4.730,23 oneri CPDEL, INADEL/TFR e IRAP compresi;*
- *di un incarico a scavalco in eccedenza di una figura Area istruttori Cat. C presso lo Sportello unico Attività produttive, a seguito chiusura sportello condiviso con il Comune di Borgomanero per totali € 6.000,00 oneri compresi.*

Di seguito il prospetto dimostrativo a verifica del rispetto del tetto delle suddette spese per lavoro flessibile e le fattispecie delle figure previste entro il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i.

b) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Prospetto dimostrativo del contenimento della spesa per personale a tempo determinato

Dip	Ex cat	Periodo dal	al	PT/tem po Pieno	Stipendi o mensile	Stipendio mensile rapportato a partime	Stipendio intero periodo	Tredicesima	Totale emolumenti	Oneri previdenziali + IRAP	TOTALE SPESA
D'Urso A.	B3	22/06/2009	21/12/2009	50%	1.519,16	759,58	4.557,48	379,79	4.937,27	1.736,93	6.674,20
Sinigaglia S.	C1	18/05/2009	31/12/2009	100%	1.621,18	1.621,18	12.158,85	1.013,24	13.172,09	4.633,94	17.806,03
Petazzi M.	C1	01/07/2009	31/12/2009	55%	1.621,18	991,65	5.349,89	445,82	5.795,72	2.038,93	7.834,65
Totale							22.066,22	1.838,85	23.905,08	8.409,80	32.314,88
LIMITE MASSIMO SPESA LAVORO FLESSIBILE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO											32.314,88

Le assunzioni a **tempo determinato** previste per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile pari ad Euro **32.314,88** nell'anno 2025 sono le seguenti:

CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE A TEMPO DETERMINATO	AREA	PERIODO	SPESA PER LAVORO FLESSIBILE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	LIMITE previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i.
AREA CULTURA – PUBBLICA ISTRUZIONE – POLITICHE GIOVANILI – SPORT E TEMPO LIBERO – TURISMO – COMMERCIO – PUBBLICI ESERCIZI – ARTIGIANATO /SUAP	Istruttori	12 mesi	€ 6.000,00 oneri compresi	
AREA VIGILANZA – NOTIFICAZIONE ATTI	Istruttori	6 mesi Part time 2 mesi Part time	€ 5.000,00 oneri compresi € 2.042,71 Oneri compresi	

AREA URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA	Funzionari Elevata Qualificazione	6 mesi dal 01.04.2025 Part time 16,67%	€ 4.730,23 oneri compresi	
		<u>TOTALE</u>	<u>17.772,94</u>	<u>32.314,88</u>

c) **verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come si evidenzia dalle dichiarazioni effettuate dai Responsabili di settore, conservate agli atti, non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero

d) **verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Atteso che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- Si attesta che il Comune di Castelletto sopra Ticino non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

3.4.3 Previsione delle cessazioni 2025- 2027

È stata condotta un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2025-2027 e tenuto conto della normativa vigente in materia, per la pensione anticipata, con i dati anagrafici e domande di dimissioni già acquisite, emerge quanto segue:

Ex Categoria	PROFILO	CESSAZIONI
D	Area Funzionari EQ	2025 - Nessuna cessazione prevista 2026 – Nessuna cessazione prevista 2027 – Nessuna cessazione prevista
C	Area Istruttori	2025 – n. 1 Educatore con decorrenza 01.10.2025 2026 – Nessuna cessazione prevista 2027 – Nessuna cessazione prevista

B	Area Operatori Esperti	2025 - Nessuna cessazione prevista 2026 – Nessuna cessazione prevista 2027 – Nessuna cessazione prevista
A	Area Operatori	2025 - Nessuna cessazione prevista 2026 – Nessuna cessazione prevista 2027 – Nessuna cessazione prevista

3.4.5 Rilevazione dei fabbisogni: obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / strategia di copertura del fabbisogno

Considerato:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato, al momento, in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste;
- quanto emerge dalla sezione “Previsione delle cessazioni 2024-2026”, tenuto conto di quanto stabilito nella sezione strategica del DUP; nella sottosezione “Valore pubblico”; nella sottosezione “Performance”. Ricordando che, le pubbliche amministrazioni devono ispirare il proprio operato a principi che mirino al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità; alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono attuare per soddisfare le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario;
- l’organizzazione dell’Ente, con particolare riferimento all’individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell’Amministrazione e che, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire;
- il processo di riorganizzazione dell’Ente, finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell’azione amministrativa, assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare un sistema di sviluppo organizzativo virtuoso che conduce progressivamente ad un miglioramento nell’erogazione dei servizi alla comunità e al territorio;
- la ridefinizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una delle strategie che questa Amministrazione intende attuare come leva per potenziare e ottimizzare la propria capacità di produrre valore pubblico;
- visto il **calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato** dei comuni, sopra esposto, ai sensi dell’art. 33 del D.L. 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020, il quale evidenzia:
la possibilità di incrementare la spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato 2024 per € 90.285,78

Tenuto conto di quanto narrato fin ora, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente:

nell'anno 2025:

- a) assunzione di un istruttore agente di Polizia Locale con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, finalizzata al miglioramento della circolazione stradale e *finanziata ai sensi dell'art. 208*, comma 5 bis del D. Lgs. 285 del 30.04.1992 "Codice della Strada" per un massimo di € 5.000,00 oneri compresi;
- b) assunzione con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 part time 16,67% prevista per mesi 6 di una figura Area Funzionari ed Elevata Qualificazione ex Cat. D6 presso l'Area Urbanistica;
- c) assunzione con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 di una figura Area Istruttori Ex cat C part time in supporto allo sportello SUAP.
- d) assunzione di un istruttore agente di Polizia Locale con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, eventualmente prorogabile, finalizzata al miglioramento della circolazione stradale per un massimo di oneri compresi;
- e) assunzione n. 2 operatori esperti mediante progressione verticale in deroga, ai sensi dell'art. 13 – comma 6 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 presso l'Area Lavori Pubblici*.
- f) assunzione n.1 operatore esperto mediante progressione verticale in deroga, ai sensi dell'art. 13 – comma 6 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 presso l'Area Servizi Sociali – asilo nido*;
- g) cessazione per quiescenza, con decorrenza dal 01/10/2025 di n.1 dipendente a tempo indeterminato e a part time, Area Istruttori presso l'Area Servizi Sociali;
- h) assunzione n. 1 educatore a tempo pieno in sostituzione di educatore cessato per quiescenza mediante l'istituto della mobilità tra Enti;

nell'anno 2026:

- i) assunzione n. 1 istruttore agente di Polizia Locale con contratto di lavoro flessibile a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, eventualmente prorogabile, finalizzata al miglioramento della circolazione stradale e finanziata ai sensi dell'art. 208, comma 5 bis del D. Lgs. 285 del 30.04.1992 "Codice della Strada" per un massimo di € 2.042,71 oneri compresi;

* Si rileva che il monte salari dell'anno 2018, dati conto annuale, è pari a € 1.474.293,00 (al netto oneri ed IRAP) di conseguenza il totale delle risorse disponibili derivanti dallo 0,55% del monte salari 2018 ammonta ad € 8.108,61 (al netto oneri ed IRAP). Si specifica che l'utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018 impegna stabilmente le risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi. Gli importi necessari per finanziare i singoli passaggi previsti sono i seguenti:

- Area Operatori esperti: $(19.034,51/12*13) 20.620,72 + (3,73 * 12) 44,76 = 20.665,48$

Area Operatore: $(18.283,31/12 *13) 19.806,91 + (3,09*12) 37,08 = 19.843,99$

Costo progressione: $= 20.665,48 - 19.843,99 = 821,49$

$821,49*3= 2.464,47$

L'importo totale della spesa 2025-2027 prevista per il **personale a tempo indeterminato** CCNL 2019-2021 al netto di IRAP

2025/2027: € 1.876.294,41

importo spesa pari alla percentuale d'incidenza sulla media tre titoli delle entrate ultimi rendiconti approvati depurati dell'FCDE ultimo bilancio considerato del 25,56 %

(1.876.294,41*100/7339887,15)

a fronte dei seguenti limiti:

1) Riduzione della spesa del personale, comma 557 e seguenti Legge 296/2006

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: **Euro 1.933.498,72**

Spesa di personale ai sensi del comma 557, 1.876.294,41,
considerate le componenti escluse € 519.982,24 per l'anno 2025-2027: Euro 1.466.312,17

2) Calcolo Capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato

Il Comune si colloca tra gli enti in cui il rapporto fra spesa del personale e la media delle entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati 2022-2024 depurata del FCDE ultimo bilancio considerato 2024 risulta **inferiore** al valore della prima soglia per fascia demografica, e che pertanto può incrementare la spese di personale.

25,67 %	26,90 %	30,90 %	1,23 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	90.285,78
Totale spesa con incremento massimo	1.974.429,64

L'importo della spesa di personale 2025-2027 è prevista a fronte del limite insuperabile di € 1.974.429,64 *al netto di IRAP* ;

L'importo totale della spesa di personale 2025 prevista per incarichi finalizzati a garantire i servizi SUAP;

Urbanistica - Edilizia privata;

Area Vigilanza,

tramite lavoro flessibile nella fattispecie dello scavalco in eccedenza per l'anno 2025 di tre figure:

- per il servizio SUAP, a seguito chiusura sportello condiviso con la Città di Borgomanero;
- sostituzione temporanea personale collocato a riposo Area Funzionari ed elevata Qualificazione con decorrenza 1/3/2024 ex Cat. D3 presso Area Urbanistica Edilizia privata;
- sostituzione due unità di personale cessate per mobilità presso l'Area Vigilanza,

è previsto in **€ 17.772,94** al lordo di oneri a carico ente ed IRAP a fronte del limite previsto, al lordo oneri diretti e riflessi a carico ente dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. di **€ 32.314,88**.

Prospettive di medio lungo periodo:

È volontà dell'amministrazione valutare eventuali prospettive di sviluppo nel potenziamento dei servizi diretti alla comunità.

Dato atto che la spesa prevista per l'attuazione del presente piano assunzionale, tiene conto dei seguenti aspetti:

- a) l'introduzione della nuova normativa in tema di PIAO che ha preso atto delle direttive del DUP 2025-2027, come da nota di aggiornamento approvata con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 27.01.2025, e della capacità assunzionale determinata con la nota integrativa al Bilancio di previsione, il rispetto del limite della spesa e della congruità di questa con gli

- equilibri pluriennale di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019;
- b) l'approvazione del Bilancio 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 27.01.2025, ha tenuto conto degli indirizzi contenuti nel DUP in materia di programmazione del personale;
 - c) richiedere il relativo parere all'Organo di revisione.

Certificazioni del revisore dei conti

Tenuto conto di quanto narrato al punto precedente, si ritiene congrua la scelta di acquisire il parere dell'Organo di revisione.