

## 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 31.12.2023**

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 31/12/2023: TOTALE: n. 51 unità e la Segreteria convenzionata come Comune Capofila 70%**

*di cui:*

n. 51 tempo indeterminato

n. 0 a tempo determinato

n. 43 a tempo pieno

n. 8 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO<sup>1</sup>**

**n. 9 ex cat. D Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione**

*di cui 1 a tempo parziale*

<sup>1</sup> 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. 29 ex cat. C Area Istruttori***così articolate:*

- n. 4 con profilo di Istruttore Tecnico Geometra
- n. 6 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 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 **2023** per la spesa di personale:

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>MEDIA</b>
ENTRATE CORRENTI	7.460.536,08	7.558.102,96	8.015.605,86	7.678.081,63
Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato a bilancio assestato de l'ultima annualità considerata 2023				602.114,18
<b>ENTRATE CORRENTI NETTE</b>	MEDIA entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati -FCDE bilancio di previsione assestato ultima annualità considerata			<b>7.075.967,45</b>

- 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 **1.921.878,61** desunta dall'ultimo consuntivo approvato sulle entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati 2021, 2022, 2023, detratto il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità riferito al bilancio assestato ultimo rendiconto approvato 2023 e depurata del rimborso spesa segreteria convenzionata ai sensi del principio della neutralizzazione della spesa, pari al **27,16%** (ottenuto dal rapporto tra spesa personale da consuntivo 2023, € **1.921.878,61 / 7.075.967,45**).
- 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

<b>Abitanti</b>	9895
<b>Anno Corrente</b>	2024
<b>Entrate correnti</b>	
Ultimo Rendiconto	8.015.605,86 €
Penultimo rendiconto	7.558.102,96 €
Terzultimo rendiconto	7.460.536,08 €
<b>Spesa del personale</b>	
Ultimo rendiconto	1.921.878,61 €
Anno 2018	2.066.480,45 €

<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>
26,90%	30,90%

<b>FCDE</b>	602.114,18 €
<b>Media - FCDE</b>	7.075.967,45 €
<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>	
27,16%	

<b>Collocazione ente</b>
Seconda fascia

**Incremento spesa**

**È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto**

Il rapporto tra entrate e spese registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2023 è pari a **25,92%**, pertanto il Comune di Castelletto Sopra Ticino ha come limite di spesa per il personale per gli anni successivi l'importo di € **1.921.577,04** : Previsione Entrate 8.015.605,86 - FCDE 602.114,18 = 7.413.491,68

1.921.878,61\*100/7.413.491,68=25,92%  
 7.413.491,68\*25,92%= 1.921.577,04

- Il comune si colloca pertanto tra gli enti in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta **compreso** fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, e che pertanto non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

<b>ENTE CHE SI COLLOCA TRA LE DUE PERCENTUALI DI TABELLA 1 E TABELLA 3</b>			
<b>A) Determinazione dell'obiettivo da raggiungere nell'anno</b>			
	<b>CONSUNTIVO 2021</b>	<b>CONSUNTIVO 2022</b>	<b>CONSUNTIVO 2023</b>
Spese di personale ULTIMO CONSUNTIVO	-	-	1.921.879,61
Entrate Correnti	7.460.536,08	7.558.102,96	8.015.605,86
FCDE	-	-	602.114,18
Percentuale obiettivo	0,00%	0,00%	25,92%

- 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.;
- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia"<sup>2</sup>, 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		1.953.928,25	2.000.676,09	2.013.919,28
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	120.000,00	120.000,00

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

Progettazioni interne							
Totale spese di personale (A)	2.196.825,91	2.166.305,69	2.149.711,09		2.068.420,62	2.110.585,22	2.133.919,28
Componenti escluse (B)	299.252,19	269.081,05	266.623,78		489.473,09	<b>526.002,38</b>	<b>503.725,20</b>
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B= c)	1.938.443,88	1.938.094,80	1.923.957,47	<b>1.933.498,72</b>	<b>1.578.947,53</b>	<b>1.584.582,84</b>	<b>1.630.194,08</b>
Differenza rispetto alla media triennio 2011/2013 (C-D)					<b>-354.551,19</b>	<b>-337.825,01</b>	<b>-303.304,64</b>

### 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	5.866,99	5.775,99
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 IVC 2022*6,7						38.710,84	38.101,16
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	45.289,53
Straordinari ed altri oneri di personale rimborsati per attività elettorale			13.681,32			7.393,91	
Censimento oneri inclusi					1.371,00		
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					
Rimborsi da altre amministrazioni per personale in convenzione oneri compresi dal 6/2/2023					33.841,16	12.881,81	0
Incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, condoni , avvocatura							
Diritti di rogito oneri a carico ente					2.294,80	1.053,47	0
Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo previdenza complementare e Fondo solid. Prev. complementare					1.772,57	1.772,57	1.772,57
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		375.112,27	397.972,47	375.942,00

Irap e oneri riflessi compresi oneri a carico ente per incremento IVC 2022 DL 145/23	61.582,29	55.351,52	55.190,88		114.360,82	128.029,91	127.783,20
<b>Totale componenti escluse</b>	<b>299.252,19</b>	<b>269.081,05</b>	<b>266.623,78</b>		<b>489.473,09</b>	<b>526.002,38</b>	<b>503.725,20</b>

**Dato atto che:**

- La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- **Lo spazio assunzionale** compatibile con l'applicazione del D.M. 17 marzo 2020, è stato utilizzato *nell'anno 2023* per l'assunzione esclusivamente a tempo indeterminato di una unità dell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione ex Cat. D1 con decorrenza **22/11/2023**, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, con la spesa di € **4.989,24** (importo totale comprensivo di importo lordo, CPDEL, TFR, Fondo complementare Perseo Sirio e contributo solidarietà a carico ente, INAIL, Fondo TFR ulteriori elementi) in sostituzione dell'unità - Area Funzionari Elevata Qualificazione - ex Cat. D5 cessata per collocamento a riposo con decorrenza 1° dicembre 2022.

**b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato che la spesa di personale per l'anno 2024-2026, 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 della 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, 2.001.676,09,

considerate le componenti incluse per l'anno 2024: Euro 1.595.673,71

per i successivi anni 2025 e 2026 , considerate le componenti incluse: Euro 1.630.194,08

**Calcolo Capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato**

Limite: Il rapporto tra entrate e spese registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2023

pari a **25,92 %** : previsione Entrate correnti € 8.015.605,86 al netto FCDE bilancio di previsione assestato ultima annualità considerata 2023 € 602.114,18 = 7.413.491,68

Spesa personale Ultimo consuntivo approvato 2023 € 1.921.878,61;

$1.921.878,61 * 100 / 7.413.491,68 = 25,92\%$ ;  $7.413.491,68 * 25,92\% = \mathbf{1.921.577,04}$

pertanto il Comune di Castelletto Sopra Ticino ha come limite di spesa per il personale per gli anni successivi l'importo di € **1.921.577,04**.

Fabbisogno di personale 2024-2025-2026, ai sensi del D.L. 34/2019 e Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 *al netto di IRAP e del rimborso 30% Spesa Convenzione di Segreteria 6/2/2023-30/04/2024*:  
**2024: 1.858.513,41** importo spesa esclusa IRAP pari alla percentuale d'incidenza del **25.07 %**  
 (1.858.513,41\*100/7.413.491,68)

**2025: 1.893.919,28** spesa personale prevista Euro 1.893.919,28 :  
 importo spesa pari alla percentuale d'incidenza del **25.55 %**  
 (1.893.919,28\*100/7.413.491,68)

**2026: 1.893.919,28** spesa personale prevista Euro 1.893.919,28 :  
 importo spesa pari alla percentuale d'incidenza del **25.55 %**  
 (1.893.919,28\*100/7.413.491,68)

- *previsione incremento spesa personale a seguito D.L. 145/2023 per maggiorazione Indennità di vacanza contrattuale di 6,7 volte l'IVC 2022 :*

*€ 38.710,84 per l'anno 2024 ed € 38.101,16 per gli anni 2025 e 2026 oltre oneri a carico ente CPDEL e INADEL/TFR ;*

- *una unità ex cat D1 nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione con decorrenza 22/11/2023 in sostituzione di unità D5 collocata a riposo dal 1/12/2022;*

- *una unità ex cat. D1 nell'Area Funzionari ed elevata Qualificazione con decorrenza 1/11/2024 in sostituzione di una unità Cat. D3 collocata a riposo nell'area Urbanistica Edilizia privata dal 1/6/2023;*

- *la rideterminazione importi P.O.;*

- *la previsione una unità ex cat. C1 con decorrenza 1/11/2024 a seguito cessazione per collocamento a riposo per limiti di età di una figura di medesima ex C1 dal 1/3/2024 in Area Urbanistica Edilizia privata;*

- *l'impiego in reggenza a scavalco del segretario comunale a seguito scioglimento unilaterale da della Convenzione da parte del Comune di Oleggio Castello con decorrenza 1/5/2024 sino al 31/12/2024 e in segreteria convenzionata al 30% dal 1/1/2025*

- *previsione di 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*

### c) **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/tempo Pieno	Stipendio 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
<b>LIMITE MASSIMO SPESA LAVORO FLESSIBILE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>											<b>32.314,88</b>

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 2024 sono le seguenti:

SCAVALCO ECCEDENZA	IN	Area	Periodo	Spesa per lavoro flessibile Personale a tempo determinato tariffa straordinario diurno, oltre oneri a carico Ente CPDEL aliquota 23,80% IRAP 8,50%	<b>LIMITE previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i.</b>
SUAP al fine di garantire la continuità del servizio a seguito chiusura sportello condiviso presso Città di Borgomanero		D1	26 settimane 10 ore settimanali	Euro 4.535,15 oltre a oneri CPDEL € 1.079,37 e IRAP € 385,48 <b>Totale € 6.000,00</b> <b>Spesa effettiva al 21/8/2024 € 728,50</b> <b>CPDEL € 173,38 IRAP 61,92</b>	
AREA FUNZIONARI ED EQ AREA VIGILANZA scavalco in eccedenza sostituzione personale in congedo parentale		D1	27 settimane 10 ore settimanali	€ 15,45*10 h sett *27 sett 4.171,50 oltre a Oneri CPDEL € 992,80 e IRAP € 354,58 <b>Euro 5.518,88</b> <b>Spesa effettiva € 2.402,19 CPDEL 571,72</b> <b>IRAP € 204,19</b>	
AREA URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA scavalco in eccedenza sostituzione		D1	26 settimane 12 ore settimanali	€ 15,45*12 h sett *26 sett Euro 4.820,40 oltre a oneri CPDEL € 1.147,26 e IRAP € 409.73	

personale in collocamento a riposo con decorrenza dal 1/3/24			per il totale dei Euro <b>6.377,39</b> <b>Spesa effettiva € 1.331,44 CPDEL € 316, IRAP € 113,17</b>	
AREA AMMINISTRATIVA DEMOGRAFICA scavalco in eccedenza Ufficio Anagrafe in sostituzione personale in congedo parentale	C4	8 settimane 8 ore settimanali	€ 15,41*8*8 Euro 986,24 Oltre a oneri CPDEL 234,73 IRAP € 83,83 Euro <b>1.304,80</b> <b>Spesa effettiva € 804,99 CPDEL € 191,59 IRAP 68,42</b>	<b>32.314,88</b>
TOTALE PREVISTO LIQUIDATO al 21/8/2024			<b>Euro 19.201,07</b> <b>Euro 6.968,40</b>	

d) **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

e) **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 2024 – 2026**

È stata condotta un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2024-2026 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:  
per l'anno 2024, 2025, 2026

Ex Categoria	PROFILO	CESSAZIONI
D	Area Funzionari EQ	Nessuna cessazione prevista
C	Area Istruttori	ex Cat. C1 Area Istruttori Tecnico Geometra per raggiunti limiti di età dal 1/3/2024 ex Cat. C2 Area Istruttori Agente Polizia Locale per mobilità volontaria verso altra P.A. dal 1/2/2024 ex Cat. C3+1° differenziale Agente Polizia Locale per mobilità volontaria verso altra P.A. dal 1/9/2024
B	Area Operatori Esperti	Nessuna cessazione prevista
A	Area Operatori	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:

<b>Incremento spesa</b>
<b>È possibile incrementare la spesa del personale solo mantenendo costante il rapporto tra spese e entrate registrato nell'ultimo rendiconto</b>

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

**Nell'anno 2024:**

- a) cessazione per quiescenza, con decorrenza 01.3.2024, di n. 1 un dipendente a tempo indeterminato e a tempo pieno, Area Istruttori ex Cat. C1 presso l'Area Urbanistica - Edilizia Privata;
- b) cessazione n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori ex Cat. C2 1° differenziale, presso l'Area Vigilanza - Notificazione Atti, a seguito di trasferimento mobilità volontaria verso altro ente con decorrenza 1/2/2024;
- c) cessazione n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato, Area Istruttori ex Cat. C3 1° differenziale, presso l'Area Vigilanza - Notificazione Atti, a seguito trasferimento per mobilità volontaria verso altro ente con decorrenza 1/9/2024;
- d) assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico a tempo indeterminato e a tempo pieno, Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ex Cat. D1, da destinare all'Area Urbanistica - Edilizia Privata tramite mobilità volontaria esterna o scorrimento graduatorie o concorso pubblico;
- e) assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico a tempo pieno ed indeterminato, Area Istruttori, ex Cat. C1, da destinare all'Area Urbanistica - Edilizia Privata, tramite mobilità volontaria esterna o scorrimento graduatorie o concorso pubblico;
- f) assunzione 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.

L'importo totale della spesa 2024-2026 prevista per il **personale a tempo indeterminato** al netto di IRAP e del rimborso del 30% della spesa per la Segretaria convenzionata è di

<b>2024: 1.858.513,41</b> importo spesa esclusa IRAP pari alla percentuale d'incidenza del <b>25.07 %</b> (1.858.513,41*100/7.413.491,68)
<b>2025: 1.893.919,28</b> spesa personale prevista Euro 1.893.919,28 : importo spesa pari alla percentuale d'incidenza del <b>25.55 %</b> (1.893.919,28*100/7.413.491,68)
<b>2026: 1.893.919,28</b> spesa personale prevista Euro 1.893.919,28 : importo spesa pari alla percentuale d'incidenza del <b>25.55 %</b> (1.893.919,28*100/7.413.491,68)

a fronte dei seguenti limiti:

**1) 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, 2.001.676,09,

considerate le componenti incluse per l'anno 2024: Euro 1.595.673,71

per i successivi anni 2025 e 2026, considerate le componenti incluse: Euro 1.630.194,08

**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 le entrate correnti risulta **compreso** fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, e che pertanto non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Il rapporto tra entrate e spese registrato nell'ultimo rendiconto approvato 2023 pari a **25,92%**, pertanto il Comune di Castelletto Sopra Ticino ha come limite di spesa per il personale per gli anni successivi l'importo di € **1.921.577,04**: Previsione Entrate 8.015.605,86 - FCDE 602.114,18 = 7.413.491,68

$1.921.878,61 * 100 / 7.413.491,68 = 25,92\%$

$7.413.491,68 * 25,92\% = 1.921.577,04$

l'importo della spesa di personale 2024-2026 è prevista a fronte del limite insuperabile di € 1.921.577,04 *al netto di IRAP* al netto del rimborso del 30% della spesa Segreteria convenzionata con il Comune di Oleggio Castello;

L'importo totale della spesa di personale 2024 prevista per incarichi da conferire al fine di garantire i servizi SUAP; Urbanistica - Edilizia privata, Area Vigilanza tramite lavoro flessibile nella fattispecie dello scavalco in eccedenza per l'anno 2024 di tre figure :

- per il servizio SUAP, a seguito cessazione convenzione con la Città di Borgomanero;
- sostituzione temporanea personale in collocamento a riposo con decorrenza 1/3/2024 presso Area Urbanistica Edilizia privata;
- sostituzione personale in congedo parentale presso l'Area Vigilanza

è previsto in € **17.896,27** 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 2024-2026<sup>13</sup> e della capacità assunzionale determinata con la nota integrativa al Bilancio di previsione, il rispetto del limite della spesa e della e la 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 2024-2026<sup>3</sup> 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.

---

<sup>13</sup> Adottato con delibera di Consiglio comunale n. 22 del 26.09.2022

<sup>14</sup> Adottato con delibera di Consiglio comunale n. 34 del 21.12.2022