COMUNE DI CASTENASO

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO 2026-2028

Programma triennale del fabbisogno del personale

Riferimenti normativi Piano Integrato di attività e di organizzazione

Il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** è stato introdotto nell'ordinamento dal Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 08/08/2021). L'articolo 6 ha istituito questo strumento di programmazione per le Pubbliche Amministrazioni con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare i servizi ai cittadini e alle imprese, e procedere alla costante semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso.

Il quadro regolatorio si completa con:

- **D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022:** Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO.
- **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022:** Regolamento che definisce la struttura del Piano e le modalità di approvazione. Ai sensi dell'art. 1, comma 3, le amministrazioni conformano il PIAO allo schema contenuto nell'allegato al decreto.

Il PIAO introduce un piano unico di governance allo scopo di consentire il coordinamento dell'attività programmatoria. Al suo interno confluiscono diversi strumenti che in passato godevano di autonoma disciplina:

- Il Piano della performance.
- Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT).
- Il Piano di azioni positive (PAP).
- Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA).
- Il Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP).

2.1 Programmazione triennale del fabbisogno di personale

2.1.1 Quadro normativo del programma triennale del fabbisogno del personale

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale *(PTFP)*, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance organizzativa, ai sensi dell'*art. 6, comma 2 D.Lgs. n. 165/2001, (come modificato dall' art. 4 D.Lgs. n. 75/2017).*
Il Piano ottimizza l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per perseguire obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi.

La redazione del PTFP segue le linee di indirizzo definite con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la PA del 10 maggio 2018 (pubblicato in G.U. n. 160 del 12/07/2018). La comunicazione dell'adozione del Piano e dei suoi aggiornamenti è obbligatoria per poter procedere alle assunzioni; essa va effettuata tramite il **sistema informatico SICO** del Ministero dell'Economia e delle Finanze entro trenta giorni dall'approvazione e dei relativi aggiornamenti (art. 6-ter, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001).

Il fabbisogno rappresenta l'analisi delle esigenze riferite ai profili e alle competenze professionali necessarie all'Ente. La disciplina attuale supera la tradizionale determinazione legata alla dotazione organica, sostituendola con un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, calcolato sulla base delle facoltà assunzionali e della spesa per il personale in servizio (art. 6, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001).

La capacità assunzionale dei Comuni è disciplinata dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019). La soglia di spesa complessiva per il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, è parametrata come valore percentuale — differenziato per fascia demografica — della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione.

Per effetto dell'art. 2 del Decreto-Legge 7 agosto 2026, n. 144 (c.d. "Decreto PA Omnibus"), convertito con modificazioni dalla Legge n. 174 del 05/10/2026, agli enti soggetti alla disciplina di sostenibilità finanziaria dell'art. 33 del D.L. n.

34/2019 – tra cui rientra il Comune di Castenaso – non si applicano più i commi 557, 557-quater e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, i quali fissavano i previgenti tetti storici di spesa. Restano invece fermi il limite alla spesa per il salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 e le relative circolari applicative dispongono quanto segue:

- Fissano le definizioni di entrate correnti e di spesa di personale rilevanti per il calcolo.
- Individuano con la Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica: i Comuni che si collocano al di sotto di tale valore possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento della soglia medesima.
- Individuano con la Tabella 3 i valori soglia superiori: i Comuni che superano tale valore devono adottare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino al rientro nella soglia.
- Stabiliscono che i Comuni collocati nella fascia intermedia tra la Tabella 1 e la Tabella 3 non possono incrementare il rapporto rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

L'avvio delle procedure di reclutamento richiede inoltre la verifica dei seguenti presupposti e adempimenti documentali:

- Art. 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001: Le deliberazioni di avvio dei concorsi e delle assunzioni sono adottate sulla base del PTFP inserito nel PIAO.
- Art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014: Disciplina l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali dei cinque anni precedenti, nel rispetto della programmazione finanziaria e dei limiti di sostenibilità.
- Piani interni al PIAO: Presenza della sottosezione sul Piano triennale delle Azioni Positive e della sottosezione Programmazione-Performance relative al triennio 2026/2028.
- Inesistenza di eccedenze: Attestazione dell'ufficio personale circa l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001).
- Verifiche finanziarie e contabili: Assenza di condizioni di deficitarietà strutturale (art. 242 D.Lgs. n. 267/2000) e avvenuta attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014).
- Termini di bilancio: Rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 (Deliberazione C.C. n. 76 del 19/12/2024) e del rendiconto di gestione 2024 (Deliberazione C.C. n. 21 del 24/04/2025), comprensivo dell'invio dei dati alla BDAP entro 30 giorni dall'adozione (D.L. n. 113/2016).
- Trasparenza: Assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 in "Amministrazione trasparente", adempiuto anche mediante la trasmissione del piano al SICO.

2.1.2 Il Piano del Comune di Castenaso

Il Comune di Castenaso applica i criteri definiti dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dal D.M. 17 marzo 2020 per il calcolo della propria capacità assunzionale:

- **Spesa di personale (Numeratore):** Include gli impegni di competenza del macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 e i codici spesa U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999 relativi al personale in comando o distacco, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, incrementati della spesa per i soggetti utilizzati a vario titolo in strutture o organismi partecipati facenti capo all'ente.
- **Entrate correnti (Denominatore):** È costituito dalla media degli accertamenti dei Titoli I, II e III degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione (ed eventualmente assestato) dell'ultima annualità considerata.

Il Comune di Castenaso rientra nella **fascia demografica f)** prevista dal D.M. 17 marzo 2020. A regime, ai sensi dell'art. 5 del medesimo decreto, il limite massimo della spesa di personale coincide con il valore soglia individuato per la fascia di appartenenza.
Per l'anno **2026**, l'Ente registra una spesa potenziale massima pari a **€ 536.943,24,** a seguito dell'approvazione del rendiconto del 2025.

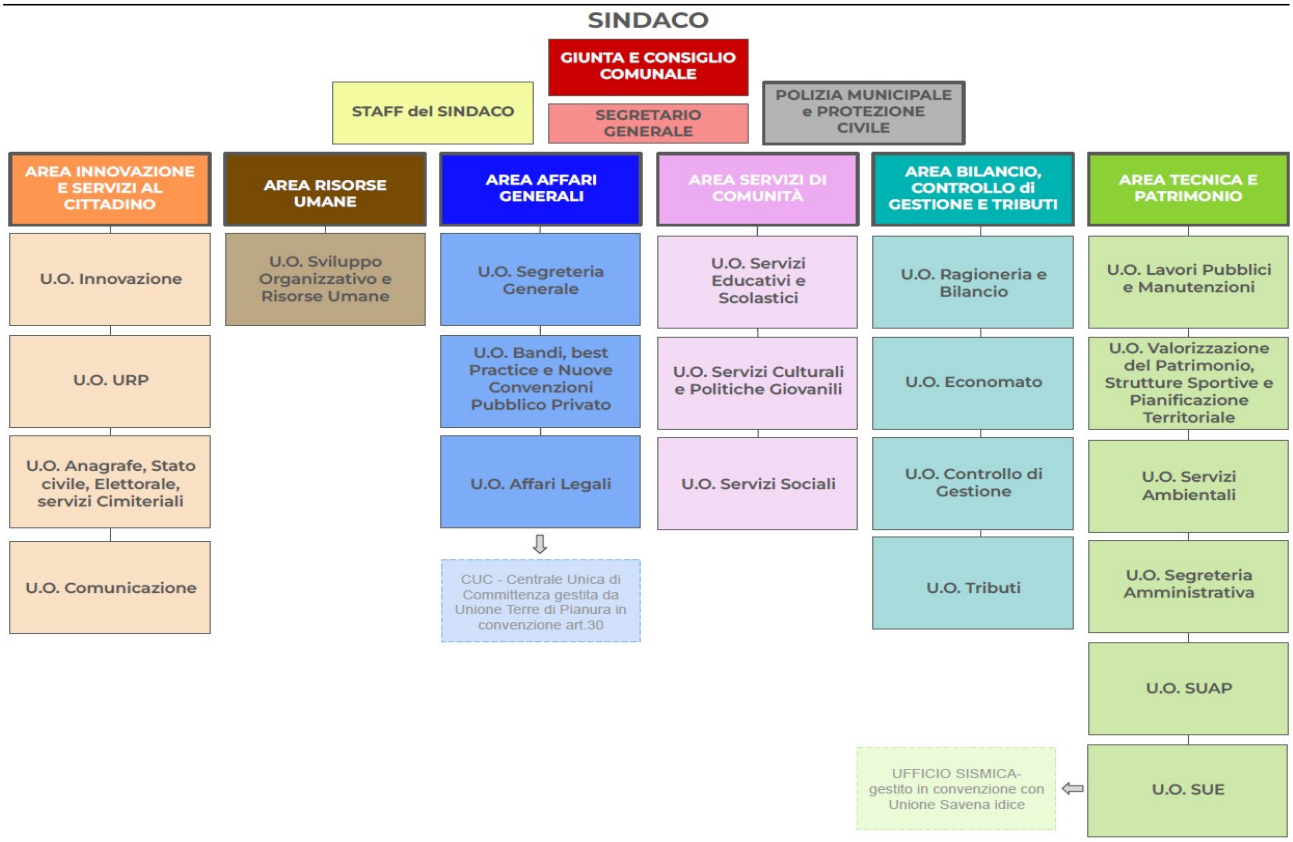
Il presente Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2026-2028 viene adottato a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'esercizio 2025 (avvenuta con Deliberazione consiliare n. 16 del 28/04/2026). La spesa di personale viene monitorata e ricalcolata in conformità con gli indirizzi interpretativi consolidati della Ragioneria Generale dello Stato e della Corte dei Conti (Deliberazioni della Sezione delle Autonomie n. 3/2010 e n. 14/2011).

	DENOMINATORE entrate nette	NUMERATORE spesa personale	valore soglia	RAPPORTO	SPESA POTENZIALE AGGIUNTIVA
CASTENASO	€ 16.828.078,42	€ 4.006.637,93	27,00%	23,81%	€ 536.943,24

Le scelte programmatico-finanziarie garantiscono il pieno rispetto dei tetti di legge e la stabilità dei saldi di finanza pubblica insieme alla modifica del presente piano triennale del fabbisognodi personale dettagliato nelle pagine successive, secondo lo schema di sintesi sottoriportato:

ANNO	TURN OVER	SPESA PERSONALE 2018	SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO	INCREMENTO MASSIMO TEORICO O SPESA POTENZIALE	NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE REALIZZATE	SPESA EFFETTIVA ANCORA UTILIZZABILE
2025	-	3.246.811,34	3.938.069,22	411.582,11	5.079,10	406.509,01
					17.000,00	389.503,01
2026			4.006.637,93	536.943,24	278.294,19	258.649,05
					56.032,84	202.616,21

Si rappresenta di seguito la macro struttura dell'Ente, adottata con deliberazioni di Giunta Comunale nn. 31/2025 e n. 148/2025:



Richiamato il precedente Piano approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 10/2026, in forza del quale risultano tuttora in corso di perfezionamento le procedure assunzionali ivi programmate, individuate dalle singole strutture organizzative e in fase di espletamento per la relativa copertura, così come dettagliate nel prospetto riportato nelle pagine successive;

In merito al fabbisogno occupazionale, i Responsabili di Area hanno presentato nuove e motivate richieste di potenziamento del personale.

Di seguito si illustrano le singole esigenze, per le quali si prevede la relativa copertura:

1. **Area Tecnica e Patrimonio**
   - Per l'***U.O. Lavori Pubblici e manutenzioni*** è stata manifestata l'esigenza di dotarsi di un Istruttore Tecnico (Capo Operaio) mediante procedura di progressione verticale o mobilità interna per la valorizzazione delle professionalità già in servizio presso l'Ente;
   - Per ***l'U.O. Sportello Unico Edilizia (SUE)*** si segnala la necessità di inserire in organico un ulteriore Funzionario Tecnico (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), finalizzato al potenziamento del servizio a fronte del considerevole e progressivo incremento dei carichi di lavoro;

2. **Area Servizi di Comunità**
   - Per l'***U.O. Servizi Educativi e Scolastici,*** in vista del pensionamento di un dipendente programmato per la metà dell'annualità 2027, si richiede la copertura di un Istruttore Amministrativo-Contabile (Area degli Istruttori). L'assunzione dovrà essere pianificata prevedendo un periodo di affiancamento di almeno due mesi antecedenti la data di cessazione del personale in servizio;

3. **Area Polizia Locale e Protezione civile**
   - Alla data odierna, sulla base delle ricognizioni effettuate, non si ravvisano ulteriori necessità di potenziamento o sostituzione di personale;

4. **Area Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi**
   - Alla data odierna, sulla base delle ricognizioni effettuate, non si ravvisano ulteriori necessità di potenziamento o sostituzione di personale;

5. **Area Risorse Umane**
   - Alla data odierna, sulla base delle ricognizioni effettuate, non si ravvisano ulteriori necessità di potenziamento o sostituzione di personale;

6. **Area Affari Generali**
   - Alla data odierna, sulla base delle ricognizioni effettuate, non si ravvisano ulteriori necessità di potenziamento o sostituzione di personale;

7. **Area Innovazione e Servizi al Cittadino**
   - Per le ***U.O. URP e Servizi Cimiteriali***, si rileva la necessità di inserire due Istruttori Amministrativi (Area degli Istruttori), da reclutare mediante valorizzazione del personale interno all'Ente attraverso procedure di progressione di carriera verticale;

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL PRESENTE PIANO E AL TERMINE DEL TRIENNIO 2026-2028 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ex Cat	Profilo	Dipendenti in organico	Residuo anni Precedenti	Cessazioni previste realizzate non ancora coperte	Assunzioni previste nel triennio			Totale a fine triennio	Importo Tabellare base per 13 mensilità
					2026	2027	2028		
D	Funzionari tecnici	8		-1	2*			9	353.566,74
	Funzionari amministrativi e/o contabili (compreso profilo professionale culturale e quota disabili)	17						17	667.848,29
	Funzionari Assistenti Sociali	2						2	78.570.39
	Funzionari - Ispettori di polizia locale (compreso il Comandante)	5						5	196.425,97
D	Pedagogista	1						1	39.285,19
D	Funzionario Informatico	-				1		1	39.285,19
D3	**Funzionario Coordinatore Contabile** *Responsabile Servizi Finanziari*	1						1	39.285,19
	Funzionario Coordinatore Amministrativo/Contabile (attualmente art. 110 D.Lgs. 165/2001 presso altro Ente)	1						1	39.285,19
	Funzionario Coordinatore Amministrativo (attualmente art. 110 D.Lgs. 165/2001 presso altro Ente)	1						1	39.285,19
C	Istruttore tecnico	4						4	144.781,17
	Istruttore informatico	1				-1		-	0,00
	Istruttore amministrativo (compreso operatori cultura e quota disabili)*	39		-2		4*		41*	1.484.007,02
	Istruttore amministrativo part-time 83,33%	1				-1*		-	0,00
	Istruttore amministrativo part-time 50%	1						1	18.097,65
	Istruttore - Educatore scolastico	3						3	108.585,88
	Istruttore - Educatore scolastico part-time 83,33%	1						1	30.161,54
	Istruttore - Educatore scolastico part-time 88,57%	1						1	32.058,17
B1 B3	Istruttore - Agenti di polizia locale	8						8	289.562,35
	Istruttore Tecnico (ex Capo operaio)	1				1		2	72.390,59
	Operatore esperto manutentore	8				-1		7	228.365,16
	Operaio manutentore Ex B3 (assegnato ad attività d'ufficio)*	1						1	31.403,19
	Operatore esperto assegnato ad attività d'ufficio	4				-2*		2	65.247,19
	Categoria protetta (obbligo di legge)	1						1	32.623,59
	TOTALI	**110**	**-**	**-3**	**2**	**1**	**-**	**110**	**4.030.120,85**

*** Le figure a regime ad avvenuto pensionamento o sostituzione saranno quelle del totale a fine triennio**

AREE	COSTO DI CIASCUNA AREA	CON TREDICESIMA	ONERI PREVIDENZIALI A CARICO ENTE	ALTRI ONERI A CARICO ENTE	TOTALE
Funzionari Ex D3 in esaurimento	26.776,35	28.869,19	7.702,30	2.713,70	39.285,19
Funzionari ed EQ	26.776,35	28.869,19	7.702,30	2.713,70	39.285,19
Istruttori	24.670,31	26.598,54	7.096,49	2.500,26	36.195,29
Operatori esperti	21.945,59	23.660,86	6.312,72	2.650,02	32.623,59
Operatori Ex B3 in esaurimento	21.060,47	22.775,74	6.076,57	2.550,88	31.403,19

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P.) - AGGIORNAMENTO
COMUNE DI CASTENASO

PREVISIONE 2026 e 2027

Profilo	*EX Cat*	AREA							TOTALE POSTI da coprire	Assunti	Da assumere	Modalità	Importo relativo nuove assunzioni	Motivazione
		Innovazione e servizi al cittadino	Affari Generali	Tecnica e Patrimonio e SUAP	Servizi di comunità	Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi	Polizia Locale	Risorse umane						
Istruttore Amministrativo	C	2*			1*				3*	2	**1**	concorso, scorrimento graduatoria, mobilità fra enti ed interna, interpelli Città Metropolitana, Progressioni verticali	€ 7.143,40 € 6.032,55	Per l'Area Innovazione, trattasi di una procedura di progressione verticale (**costo della sola differenza** a partire dal 2027); Per l'Area Servizi di comunità, trattasi di sostituzione per pensionamento con compresenza di due mesi (**costo della sola compresenza)**
Funzionario tecnico	D			1					1	-	**1**		€ 39.285,19	Per – *U.O. SUE* trattasi di un posto di nuova istituzione per il rafforzamento del Servizio;
Istruttore Tecnico (capo operaio)	C			1					1	1	**-**		€ 3.571,70	Per l'Area Tecnica e Patrimonio – *U.O. Lavori Pubblici* trattasi di una procedura di progressione verticale (**costo della sola differenza** a partire dal 2027)
Totale per Aree		**2***		**2**	**1***				**5***	**3**	**2**	Totale >>>	**€ 56.032,84**	

PREVISIONE DEL FABBISOGNO PER L'ANNO 2028

Considerato che le richieste e i fabbisogni emersi dalle singole strutture organizzative dell'Ente trovano integrale copertura e programmazione nelle annualità 2026 e 2027;
Dato atto che la pianificazione per la terza annualità del triennio risponde a criteri di prudenzialità e sostenibilità economico-finanziaria, in stretta aderenza ai vincoli di bilancio e alle capacità assunzionali prospettiche del Comune di Castenaso; Si stabilisce che, ad oggi e sulla base delle evidenze e delle conoscenze attuali, non si prevedono ulteriori coperture di posti in organico o nuove procedure assunzionali per l'annualità 2028 rispetto a quelle già individuate nel presente piano, ferma restando la successiva e periodica revisione dello strumento programmatorio a fronte di mutate esigenze organizzative o sopravvenute variazioni della normativa vigente.

2.1.3 Prospetti di calcolo e monitoraggio dei limiti di spesa

Nota di aggiornamento ordinamentale:
Per effetto delle disposizioni introdotte dall'art. 2 del D.L. n. 144/2026 (convertito con modificazioni dalla Legge n. 174 del 05/10/2026), il vincolo di cui all'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006 (ancorato alla media della spesa di personale del triennio 2011-2013) non trova più applicazione nei confronti del Comune di Castenaso, in quanto Ente pienamente soggetto al sistema della sostenibilità finanziaria basato sul rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019.

Il prospetto che segue da evidenza del rispetto dei limiti previsti dal D.L.78/2010 della spesa di personale per forme di lavoro flessibile

Prospetto B - Monitoraggio della spesa per forme di lavoro flessibile (Art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)

SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO			
SPESA ASSUNZIONI FLESSIBILI - ART. 9 CO 28 D.L. 78/2010 e succ. mod. (*)			
Descrizione	**Previsione 2026**	**Previsione 2027**	**Previsione 2028**
TETTO DI SPESA DI PERSONALE ANNO 2009		**137.492,39**	
Spesa presunta annua	104,760.53	104,320.10	101,320.10
Convenzione ASP – Distretto Pianura Est – Unione Reno Galliera	24.060,10	24.060,10	24.060,10
Disponibilità residua	-8,671.76	-9.122,19	-12,112.19

(*) le limitazioni previste del comma 28 non si applicano per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL.

Programmazione delle cessazioni e continuità amministrativa

Al fine di monitorare l'evoluzione della spesa storica e garantire la tempestiva attivazione delle procedure di sostituzione, riducendo al minimo i tempi di vacanza dei posti in organico, l'Ente mappa le cessazioni programmate nel biennio. I dati previsionali sotto riportati integrano le programmazioni precedenti e giustificano i periodi di affiancamento temporaneo (*compresenza*) richiesti dalle Aree per i passaggi di consegne nei servizi strategici.

PIANO DEI PENSIONAMENTI

Per gli anni 2026 e 2027 si prevedono, oltre a quelli indicati nel precedente piano, i sotto elencati pensionamenti:

N.	DIPENDENTE	Profilo/Qualifica Professionale	NOTE PENSIONE PRESUNTA
1	**M.M.**	Istruttore amministrativo	Entro il 31/05/2027

Firmato digitalmente da:
GUBELLINI CARLO
il: 23/11/2026
alle: 12:00:58

2.1.4 Disposizioni finali, clausole di flessibilità e salvaguardia

Sulla base delle evidenze e delle conoscenze attuali, non si prevedono ulteriori coperture di posti in organico o nuove procedure assunzionali per le annualità 2026, 2027 e 2028 rispetto a quelle già espressamente individuate nel presente Piano.

Infine, si dà atto che il Servizio Risorse Umane è autorizzato, su formale richiesta dell'Organo di vertice dell'Ente, a porre in essere le procedure necessarie per ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico a seguito di eventuali cessazioni dal servizio che dovessero intervenire in via imprevista e non programmata nel presente documento.

Firmato digitalmente da:
RISTRURI CLAUDIA
il: 20/11/2026
alle: 18:00:27