



Città di Castenaso

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 85 del 03/07/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - SEZIONE 3 - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE.

L'anno **duemilaventicinque** addì **tre** del mese di **luglio** alle ore **09:00** nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge e dallo Statuto Comunale, sono stati convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

GUBELLINI CARLO	Sindaco	Presente
PRATA PIER FRANCESCO	Vice Sindaco	Presente
SCALAMBRA ELISABETTA	Assessore	Presente
SAPIENZA LAURIANA	Assessore	Presente
GRANDI STEFANO	Assessore	Presente
MONTI SERGIO	Assessore	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Assiste il Segretario Generale RISTAURI LETIZIA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di Sindaco, il Sig. GUBELLINI CARLO e constata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la presente seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - SEZIONE 3 - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- il D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, che ha individuato all'art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche, denominato Piano integrato di attività e organizzazione (*PIAO*), con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedendo alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- il decreto di cui al punto precedente, disciplina la composizione del PIAO, disponendone l'articolazione in n. 3 Sezioni - *Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (sezione 2), Sezione Organizzazione e Capitale umano (sezione 3), Sezione Monitoraggio (sezione 4)* - a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;
- il DPR 81/2022 che assorbe nella sezione 3 il Piano triennale del fabbisogno all'interno del PIAO;
- il Decreto Ministero dell'Economia e delle Finanze 25.07.2023, che assegna al Documento unico di Programmazione (*DUP*) la funzione di programmazione delle disponibilità finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale quale presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del Bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*) di cui all'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito dalla Legge n. 113/2021;
- il Documento Unico di Programmazione (*DUP*) SeS 2025/2029 e SeO 2025/2027 approvato con deliberazione consiliare n. 60 del 06.11.2024 e successive modificazioni;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 76 del 19/12/2024 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2025-2027 (art. 151 del D.Lgs. n. 267/2000 e art. 10 del D.Lgs. n. 118/2011);
- il Piano Esecutivo di Gestione (*PEG*) 2025/2027 - Assegnazione risorse finanziarie approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 19.12.2024;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 approvato e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale nn. 15/2024, 116/2024 e 163/2024 da intendersi quale riferimento per gli esercizi 2025/2026 in attesa della pianificazione definitiva 2025/2027;

PREMESSO che con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico, introducendo un piano unico di governance per le Pubbliche Amministrazioni allo scopo di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica al suo interno confluiscono diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento, in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano

Personale (nella sezione 3);

DATO ATTO pertanto che il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale costituisce parte integrante del PIAO nel rispetto del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e del Principio contabile n. 4/1 (allegato al D.Lgs. n. 118/2011) come modificato dal DM Ministero dell'Economia e delle Finanze 25.07.2023;

RITENUTO di dover adottare il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027, tenendo conto:

- 1 dell'avvenuta approvazione del Rendiconto dell'esercizio finanziario 2024 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000 (con deliberazione consiliare n. 21 del 24/04/2025) ai fini della determinazione del posizionamento dell'Ente rispetto al valore soglia (di cui agli artt. 1 e 4 comma 1 del DM 17 marzo 2020) del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti, quale possibilità assunzionale nell'osservanza del predetto limite;
- 2 delle recenti valutazioni espresse in merito alle nuove figure da assumere dalle Responsabili di Area conservate agli atti dell'Ufficio Personale;

PRESO ATTO dello schema di programmazione del fabbisogno triennale del personale 2025/2027 allegato al presente provvedimento;

DATO ATTO che è stato acquisito il parere dell'Organo di revisione dell'Ente, in ottemperanza all'art. 239 comma 1 lett. b del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTI i pareri inseriti nella proposta di delibera ed allegati al presente atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese, nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di dare atto che il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale costituisce parte integrante del PIAO nel rispetto del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e del Principio contabile n. 4/1 (allegato al D.Lgs. n. 118/2011) come modificato dal DM Ministero dell'Economia e delle Finanze 25.07.2023;
2. di approvare il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027, così come meglio specificato nell'Allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di dare atto che le risorse in esso contenute in termini di entità, rientrano nel quadro delle risorse finanziarie di cui al DUP 2025-2027 da adeguare in termini di allocazione nei specifici capitoli di spesa, in sede di assestamento generale del Bilancio.

Successivamente, previa votazione unanime espressa in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



Città di Castenaso

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

Verbale n. **35** del **03.07.2025**

IL Sindaco
GUBELLINI CARLO

IL Segretario Generale
RISTAURI LETIZIA

Firmato digitalmente da:

**GUBELLINI
CARLO**

il: 08/07/2025

alle: 11:32:40

Firmato digitalmente da:

**RISTAURI
LETIZIA**

il: 08/07/2025

alle: 08:58:51



COMUNE DI CASTENASO

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027

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 nel nostro ordinamento dal **Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80** *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni, dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha individuato all'art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche, denominato per l'appunto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedendo alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022** *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* rappresenta lo strumento attraverso il quale il PIAO va ad integrarsi con la normativa preesistente, mentre il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022** fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO. All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge *“Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.”* Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico, introducendo un piano unico di *governance* per le Pubbliche Amministrazioni allo scopo di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica: al suo interno confluiscono diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano di azioni positive, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

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 (*art. 6, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 D.Lgs. n. 75/2017*).

Il piano ha la finalità di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La sua redazione deve seguire le linee di indirizzo definite con decreti adottati dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze (*art. 6 ter*). Tali linee di indirizzo sono state emanate in data 8 maggio 2018 (*registrate da Corte dei conti -Reg.ne - Prev. n. 1477, 9 /7/2018 – nota avviso n. 0026010 del 9/7/ 2018*).

La comunicazione dell'adozione del Piano è obbligatoria per potere procedere alle assunzioni e va eseguita utilizzando il sistema informatico SICO del Ministero dell'Economia e finanze entro trenta giorni dall'adozione del PTFP e dei relativi aggiornamenti (*art. 6 ter c. 5*).

Il fabbisogno indica un'attività di analisi e rappresentazione delle esigenze riferito ai profili e alle competenze professionali meglio rispondenti ai bisogni dell'Ente, coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Viene superata la tradizionale determinazione legata alla dotazione organica che nel rinnovato contesto si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP.

In linea con tale indicatore di spesa potenziale massima, l'amministrazione deve indicare nel PTFP le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (*art. 6 c. 2 Dlgs n. 165/2001*).

Attualmente la soglia di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non deve essere superiore al valore definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (*art. 33 c. 2 D.L. n. 34/2019, modificato dal c. 853 art. 1 Legge n. 160/2019*).

Entro tale limite 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.

Il Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020, che è entrato in vigore a decorrere dal 20 aprile 2020, *nonché la circolare 13 maggio 2020 pubblicata in G.U. n. 226 del 11.09.2020* dispone quanto segue:

- fissa le definizioni di entrate correnti e di spesa di personale;
- individua, con la Tabella 1, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, specificando che i Comuni che si collocano al di sotto di tale valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla detta Tabella 1;
- introduce la Tabella 3 recante i valori soglia "superiori", per fascia demografica, disponendo che i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore a tale valore soglia debbono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art 6 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- stabilisce che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del decreto ministeriale medesimo (*DM 17/3/2020*) non rileva ai fini del rispetto del limite di contenimento della spesa di cui all'art. 1 c. 557 quater e 562 Legge n. 296/2006.

Un'ulteriore circolare esplicativa, la n. 1374 del 08.06.2020, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, dal MEF e dal Ministro dell'Interno, chiarisce alcuni aspetti e precisamente:

- 1 sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- 2 sono state individuate le tre fattispecie che possono ricorrere nell'applicazione della nuova normativa, ossia Comuni che, per ciascuna classe demografica, si collocano al di sotto del valore soglia più basso (*Tabella 1*) ovvero al di sopra del valore soglia più alto (*Tabella 3*) ovvero tra i due valori soglia;
- 3 sono stati chiariti gli effetti della nuova disciplina sulla mobilità tra Enti.

Il quadro normativo è complesso e per realizzare le assunzioni di personale, oltre alle disposizioni sopra richiamate, occorre tenere conto anche di altre regolamentazioni e dell'avvenuta adozione/acquisizione dei documenti di programmazione economico-finanziaria e organizzativa dell'Ente, nonché della documentazione relativa al rispetto di limiti in materia di personale.

L'elenco esemplificativo è il seguente:

- l'art. 35 comma 4 DLgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 75/2017 ai sensi del quale: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*;
- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni;
- l'art. 11 comma 4 ter del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e ss.mm.ii., il quale prevede, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello Stato di emergenza, che i vincoli alla spesa di personale di cui al predetto comma 557 si applicano con riferimento all'anno 2011;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e ss.mm.ii. che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo, considerato il disposto dell'art. 1 comma 228 della Legge n. 208/2015, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis comma 3 del DL n. 4/2019;
- l'art. 3 comma 5-sexies del citato DL. n. 90/2014 secondo cui: *"Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

- l'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019, *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"*, con il quale si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA e a disporre, al comma 8, che: *"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, nel triennio 2019-2021, 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"* e al comma 9 lettera b) numero 2), che sia modificato il comma 4 dell'art. 34 bis del DLgs. n. 165/2001 sostituendo le parole *"decorsi due mesi"* con le seguenti *"decorsi quarantacinque giorni"*;
- il piano triennale delle Azioni Positive quale parte integrante del PIAO 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17/2025;
- il rispetto, ai sensi della Legge n. 296/2006 art.1 comma 557 e seguenti, del vincolo della riduzione tendenziale della spesa per il personale;
- le note acquisite all'ufficio personale di Castenaso attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- la non presenza di situazioni strutturali deficitarie secondo le indicazioni dell'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014);
- il rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione (*deliberazione consiliare n. 76 del 19/12/2024*) e del conto consuntivo (*deliberazione consiliare n. 21 del 24/04/2025*) ivi compresa la trasmissione dei dati relativi a tali atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dalla loro adozione (*DL n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. n. 160/2016*);
- il Piano della Performance quale Sottosezione Programmazione- Performance del PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17/2025;
- la pubblicazione del piano triennale dei fabbisogni in *"Amministrazione trasparente"*, nell'ambito degli *"Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato"* di cui all'art. 16 del DLgs. n. 33/2013 e s.m.i., assolta attraverso la comunicazione del PTFP al SICO rendendo la comunicazione visibile in area pubblica.

2.1.2 Il Piano del Comune di Castenaso

Entrando nel dettaglio di ciò che è previsto per il Comune di Castenaso, occorre partire dai criteri di seguito riportati che attuano il disposto dell'art. 33 comma 2 del DL n. 34/2019, in materia di calcolo della capacità assunzionale:

- a) gli impegni di competenza riguardanti la spesa del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- b) le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- c) il FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media, è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;
- d) la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dal Comune di Castenaso devono sommarsi alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati dall'Ente

L'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pertanto si esemplifica attraverso la seguente formula:

Numeratore (dall'ultimo rendiconto della gestione approvato) = (spesa di cui ai codici Bdap U.1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) + spesa di personale dei soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP;

Denominatore: $[(\Sigma \text{ entrate correnti dei titoli I, II e III degli ultimi 3 Rendiconti approvati})/3] - \text{FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, eventualmente assestato.}$

Ai fini della ricognizione della capacità assunzionale si evidenzia che il Comune di Castenaso ricade nella fascia demografica **f** prevista dal DM 17 marzo 2020. Dal 2025, ai sensi del richiamato art. 5, comma 1 del D.M. 17 marzo 2020, il limite alla crescita consentita coincide con il "valore soglia".

Per l'anno 2025 si registra una spesa potenziale massima pari a € **411.582,11** come rappresentato nei prospetti sottostanti.

Il presente programma triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 viene presentato dalla Giunta Comunale dopo l’approvazione del rendiconto di gestione dell’anno 2024 avvenuto con delibera consiliare n. 21 del 24/04/2025.

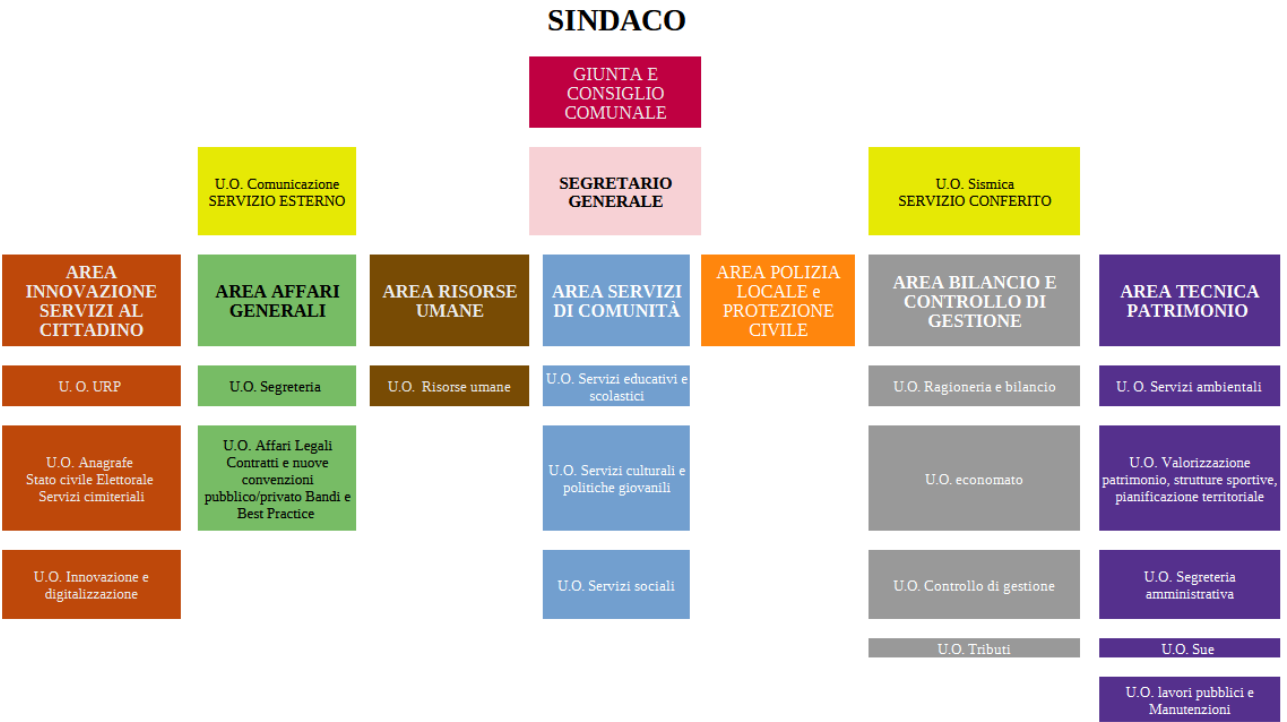
Si precisa che la spesa del personale ivi presente è ricalcolata con i criteri individuati dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006, dal comma 7 dell’art. 14 del D.L. n. 78/2010, dalle Circolari del Ministero dell’Economia e delle Finanze 28 marzo 2008 n. 34748 e 28 febbraio 2008 n. 8, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 3 del 21.01.2010, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 14 del 28.12.2011:

	DENOMINATORE entrate nette	NUMERATORE spesa personale	valore soglia	RAPPORTO	SPESA POTENZIALE AGGIUNTIVA
CASTENASO	€ 16.973.827,22	€ 3.938.069,22	27,00%	24,45%	€ 411.582,11

Tutto ciò come meglio specificato nel prospetto sottostante:

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	5.073,10	406.509,01

Si rappresenta di seguito la macro struttura dell’Ente, adottata con deliberazione di Giunta Comunale nn. 31 del 13/03/2025:



Richiamati i precedenti Piani approvati con delibere di Giunta n. n. 15/2024 e n. 116/2024 in base ai quali risultano ancora pendenti delle assunzioni ivi previste fra cui due Istruttori amministrativi di cui uno come categoria protetta ai sensi della L. 68/99 art. 1 (disabile), modificati con la presente programmazione;

Considerato che:

- sono pervenute delle nuove richieste da parte delle Responsabili di Area e che sono state individuate dalla Giunta Comunale le seguenti esigenze afferenti al personale:

➤ **Area Tecnica e Patrimonio**

- Per l'**U.O. Segreteria amministrativa**, in previsione di una reinternalizzazione del servizio SUAP, si rende necessaria l'assunzione di un Funzionario amministrativo in qualità di coordinatore della segreteria e responsabile del nuovo servizio e di un Funzionario Tecnico per le attività di competenza prevalentemente tecnica programmabile, quest'ultimo, a partire dal 2026.
 - Inoltre, visto il notevole carico di lavoro in campo economico finanziario nonché giuridico, si richiede un nuovo istruttore amministrativo contabile, anche quest'ultimo, valutabile dopo il rendiconto del 2026.
- Per l'**U.O. Lavori Pubblici** si evidenzia la necessità di copertura di almeno due operai nel 2025 e di uno nell'annualità 2026.

➤ **Area Servizi di Comunità**

1. Per l'**U.O. Scuola** si rende necessario l'assunzione di un Pedagogista che sarà prevalentemente sul servizio nido, che fino ad oggi è stata una figura esterna, presumibilmente dal mese di luglio 2026;
2. Per l'**U.O. Cultura** in vista del pensionamento previsto a fine anno dell'attuale Responsabile del servizio, si richiede l'assunzione di un Funzionario amministrativo per la sua sostituzione preferendo le professionalità presenti all'interno dell'Ente a partire dall'annualità 2026.

➤ **Area Polizia Locale e Protezione civile**

1. Per quest'area oltre al posto che risultava già vacante nei precedenti piani e che in questo si ripropone, si ravvisa la necessità di copertura di tre agenti in sostituzione per mobilità in uscita possibilmente entro il 2025;

➤ **Area Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi**

1. Per l'**U.O. Tributi**, data la valorizzazione della lotta all'elusione/evasione fiscale in atto incentrata sulla compresenza e sulla proficua sinergia di competenze amministrativo/contabili e di competenze tecniche utili e indispensabili per l'attività accertativa fiscale, si ritiene necessario dotarsi di una figura dotata delle opportune conoscenze in materia urbanistica e catastale, nonché in materia di edilizia privata, patrimonio, ambiente, quale possa essere quella di un Funzionario Tecnico, preferendo le professionalità presenti all'interno dell'Ente, possibilmente entro il 2025 o inizio 2026;
2. Per l'**U.O. Economato**, in vista del pensionamento previsto a metà dell'annualità 2026 dell'attuale istruttore amministrativo contabile del servizio, si richiede l'assunzione di pari figura per la sua sostituzione da effettuarsi in compresenza almeno quattro mesi prima, dal 2026;

➤ **Area risorse Umane**

1. Per l'**U.O. Personale**, si ravvisa la necessità di copertura di un istruttore amministrativo contabile per ripristinare l'originario assetto dell'ufficio che ha subito numerose modifiche nel tempo, possibilmente entro il 2025;

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 30 GIUGNO 2025 E AL TERMINE DEL TRIENNIO 2025-2027 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ex Cat	Profilo	Dip. al 30/06/2025	Residuo anni Precedenti	Cessazioni previste realizzate non ancora coperte	Assunzioni previste nel triennio			Totale a fine triennio	Importo Tabellare base per 13 mensilità
					2025	2026	2027		
D	Funzionari tecnici	5				2		7	240.245,25
	Funzionari amministrativi (compreso profilo professionale culturale)	17		-1	2			18	652.094,25
	Funzionari Assistenti Sociali	2						2	68.641,50
	Funzionari - Ispettori di polizia locale (compreso il Comandante)	5						5	171.603,75
D	Pedagogista	-				1		1	34.320,75
D3	Funzionario Coordinatore Contabile (di cui 2 come art. 110 D. Lgs. 165/2001 presso altri Enti)	3						3	117.109,74
C	Istruttore tecnico	5						5	158.906,00
	Istruttore informatico	1						1	31.781,20
	Istruttore amministrativo	34		-1		1		34	1.080.560,80
	Istruttore amministrativo part-time 83,33%	2						2	52.966,55
	Istruttore amministrativo part-time 50%	1						1	15.890,60
	Istruttore - Educatore scolastico	3						3	95.343,60
	Istruttore - Educatore scolastico part-time 83,33%	1						1	26.483,27
	Istruttore - Educatore scolastico part-time 88,57%	1						1	28.148,61
	Istruttore - Agenti di polizia locale	5			4			9	286.030,80
	Disabili (obbligo di Legge) Già conteggiati nelle Aree di cui sopra	4	1	-1		1		6	31.781,20
	Istruttore Tecnico (ex Capo operaio)	2		-1		1		2	63.562,40
B1 B3	Operatore esperto manutentore di cui 1 disabile	6		-2	2	1		7	227.908,32
	Operaio manutentore Ex B3 (ora in ufficio)	1						1	29.538,47
	Operatore esperto assegnato ad attività d'ufficio	4						4	113.954,16
	Categoria protetta (obbligo di legge)	1						1	28.488,54
TOTALI		99	1	-6	9	7	-	112	3.555.359,76

NUOVE AREE	COSTO DI CIASCUNA CATEGORIA	CON TREDICESIMA	ONERI PREVIDENZIALI A CARICO ENTE	ALTRI ONERI A CARICO ENTE	TOTALE
Funzionari Ex D3	26.553,72	28.766,53	7.674,91	3.529,76	39.036,58
Funzionari ed EQ	23.212,35	25.146,71	6.709,13	2.192,47	34.320,75
Istruttori	21.392,87	23.175,61	6.183,26	2.020,29	31.781,20
Operatori esperti	19.034,51	20.620,72	5.501,61	1.795,60	28.488,54
Operatori Ex B3	20.072,88	21.745,62	5.801,73	1.795,60	29.538,47
Operatori Ex A	18.044,37	19.548,10	5.215,43		24.763,53

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P.) e AGGIORNAMENTO al 13/06/2025
COMUNE DI CASTENASO

RESIDUO DAI PRECEDENTI PIANI APPROVATI

Profilo	EX Cat	AREA						TOTALE POSTI da coprire	Assunti	Da assumere	Modalità	Motivazione
		Innovazione e servizi al cittadino	Tecnica e Patrimonio	Servizi alla comunità	Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi	Polizia Locale	Sviluppo organizzativo e risorse umane					
Istruttore (Disabile)	C	1						1		1	Concorso, scorrimento graduatoria, mobilità	Obbligo di legge già programmato e imputato nel piano 2024/2026 n. 116/2024
Istruttore	E		1					1		1	Concorso, scorrimento graduatoria, mobilità	Trasformazione di un B per pensionamento
Totale per Area								1		1		

PREVISIONE CON QUESTO PIANO 2025

Profilo	EX Cat	AREA							TOTALE POSTI da coprire	Assunti	Da assumere	Modalità	Importo relativo nuove assunzioni non rientranti nel co. 557 art. 1 L. 196/2000 anno 2022	Motivazione
		Innovazione e servizi al cittadino	Area Affari Generali	Tecnica e Patrimonio	Servizi di comunità	Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi	Polizia Locale	Area Risorse umane						
Operaio manutentore	B1			2					2	-	2	concorso, scorrimento graduatoria, mobilità fra enti, interpellati, aste al collocamento e progressioni verticali	€ -	Trattasi di 2 posti di cui uno in sostituzione per dimissioni e uno per il ripristino della ex cat. B al posto di un ex C come da precedente piano.
Istruttore di polizia municipale (agente)	C1						4		4	-	4		€ -	1 Nuovo posto per esigenze del servizio, già programmato e imputato nel piano 2023/2025 n. 131/2023 ma poi tolto nel piano 2024/2026 n. 116/2024 per incarico ex art. 110 TUEL e ripristinato nel presente piano e n. 3 sostituzioni per mobilità in uscita
Funzionario Amministrativo	D			1	1				2	-	2		€ 5.073,10 (differenza tra ex D ed ex C)	Per quanto riguarda sia l'Area Tecnica che l'area Servizi di comunità si tratta di una trasformazione da istruttore amministrativo ex C a Funzionario amministrativo ex D di cui uno per esigenze del servizio e uno per prossimo pensionamento;
Totale per Area		-	-	3	1	-	4		8	-	8	Totale >>>>	€ 5.073,10	

Importo relativo nuove assunzioni non rientranti nel co. 557 art. 1 L. 196/2000 anno 2025: € 2.539,55

CALCOLO DELLA SPESA DI PERSONALE ai sensi dell'art. 1, co 557 L. 296/2006			
Descrizione	Media 2011-2013	Consuntivo 2024	Previsione 2025
	3.773.324,46		
Spese macroaggregato 101		3.841.445,76	4.298.847,95
Spese macroaggregato 102		232.287,87	265.408,00
Spese macroaggregato 103		82.917,76	86.300,00
Convenzione ASP – Distretto Pianura Est – Unione Reno Galliera		94.184,42	94.184,42
Totale spese di personale (A)		4.250.835,81	4.744.740,37
(-) Componenti escluse (B e C)		-1.105.435,98	-1.214.767,24
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)		3.145.399,83	3.529.973,13
Limite ex art. 1 c. 557-quater L. 296/2006 (D) (media triennio 2011-2013)	3.773.324,46	3.773.324,46	3.773.324,46
DIFFERENZA		-627.924,63	-243.351,33

SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO	
SPESA ASSUNZIONI FLESSIBILI - ART. 9 CO 28 D.L. 78/2010 e succ. mod. (*)	
Descrizione	Importo
TETTO DI SPESA DI PERSONALE ANNO 2009	137.492,39
Spesa presunta anno 2025	104.760,53
Convenzione ASP – Distretto Pianura Est – Unione Reno Galliera	24.060,10
Disponibilità residua	€ 8.671,76

(*) le limitazioni previste dall'art. 9 non si applicano ai Comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012, a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza. L'art. 2 bis comma 43 della Legge 4.12.2017 n. 172, ha prorogato lo stato di emergenza dal 2 gennaio 2019 sino al 31.12.2020. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni del co 28 le spese sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 co 1 TUEL.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)				
1 - DETERMINAZIONE FASCIA DEMOGRAFICA ART. 3	POPOLAZIONE	FASCIA		
	16555	f		
2 - DEFINIZIONE VALORI FINANZIARI ART. 2	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2024		3.938.069,22	
	ENTRATE RENDICONTO 2022	16.084.160,32		
	ENTRATE RENDICONTO 2023	16.871.924,52		16.973.827,22
	ENTRATE RENDICONTO 2024	17.965.396,83		
	FCDE CONSUNTIVO 2024	864.007,50		
	ENTRATE NETTO FCDE		16.109.819,72	
3 - INDIVIDUAZIONE VALORE SOGLIA DELL'ENTE ART. 1	24,45%			
4 - CONFRONTO CON LE TABELLE DI RIFERIMENTO ART.4 E ART. 6	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
5 – MARGINE ASSUNZIONALE	16.109.819,72	27,00%	4.349.651,33	
	411.582,11			

PIANO DEI PENSIONAMENTI

Per gli anni 2025 e 2026 si prevedono i sotto elencati pensionamenti:

N.	DIPENDENTE	data nascita	NOTE PENSIONE PRESUNTA
1	Z.P.	12/06/1958	In pensione dal 13/06/2025
2	R.R.	23/09/1961	Entro il 31/12/2025
3	C.Z.	13/06/1964	Presumibilmente entro il 31/03/2026
4	L.G.	27/04/1965	Presumibilmente entro il 30/06/2026

SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Descrizione	Importo
Spesa presunta anno 2025 per sostituzioni a tempo determinato e parziale di n. 2 istruttori amministrativi	51.570,00 (senza nido e senza Reno Galliera)

Sulla base delle conoscenze attuali, non si prevedono ulteriori coperture rispetto al presente piano, per le annualità 2025, 2026 e 2027.

Infine, si dà atto che il Servizio Personale è autorizzato, su richiesta formale dell'organo di vertice dell'Ente, a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nel presente documento. Le modalità di reclutamento, in tale circostanza, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale. Sarà cura del Servizio Personale verificare prevedendo la permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale dell'Ente. Sono, inoltre, fatte salve le procedure di cui all'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 atte fronteggiare i bisogni emergenti e temporanei dell'Ente ovvero l'istituto del comando temporaneo di personale di altre amministrazioni.

Firmato digitalmente da:

GUBELLINI

CARLO

il: 08/07/2025

alle: 11:32:42

Firmato digitalmente da:

RISTAURI

LETIZIA

il: 08/07/2025

alle: 08:58:22



Città di Castenaso

Proposta N. 2025 / 1316

U.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - SEZIONE 3 - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE

PARERE TECNICO

Per i fini previsti dall'art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 03/07/2025

IL DIRIGENTE
RISTAURI LETIZIA
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Firmato digitalmente da:

RISTAURI

LETIZIA

il: 03/07/2025

alle: 15:10:31



Città di Castenaso

*AREA BILANCIO CONTROLLO DI GESTIONE
E TRIBUTI*

U.O. Ragioneria - Bilancio

Proposta N. 1316 / 2025

U.O. SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE

OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - SEZIONE 3 - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D.Lgs 267/2000, si esprime parere favorevole di regolarità contabile relativamente alla Proposta N. 1316 / 2025

Lì, 03/07/2025

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO
BONORI MONICA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)

Firmato digitalmente da:

**BONORI
MONICA**

il: 03/07/2025
alle: 16:34:38



Città di Castenaso

*AREA AFFARI GENERALI
Segreteria Generale*

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 85 del 03/07/2025

Oggetto: APPROVAZIONE MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - SEZIONE 3 - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE.

Si dichiara che a norma del comma 3, art. 134 D.Lgs. 267 del 18/08/2000, la presente deliberazione è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni a partire dal 08/07/2025 data di inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 21/07/2025

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
BERGAMINI CHIARA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)

Firmato digitalmente da:

**BERGAMINI
CHIARA**

il: 21/07/2025
alle: 11:39:39



Città di Castenaso

Area Affari Generali
Segreteria Generale

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale N. 85 del 03/07/2025

Oggetto: APPROVAZIONE MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 - SEZIONE 3 - PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE.

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 08/07/2025 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Li, 24/07/2025

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
BERGAMINI CHIARA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)
Firmato digitalmente da:

**BERGAMINI
CHIARA**

il: 24/07/2025
alle: 19:00:29



COMUNE DI CASTENASO

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027

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 nel nostro ordinamento dal **Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80** “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, convertito con modificazioni, dalla L. n. 113 del 08/08/2021, che ha individuato all'art. 6 un nuovo strumento di programmazione per le Amministrazioni Pubbliche, denominato per l'appunto Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), con l'obiettivo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, procedendo alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso.

Il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022** “*Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” rappresenta lo strumento attraverso il quale il PIAO va ad integrarsi con la normativa preesistente, mentre il **Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022** fornisce le indicazioni in base alle quali deve essere approvato il PIAO. All'art. 1, comma 3, del Decreto Ministeriale si legge “Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto.” Con il PIAO il legislatore ha inteso riordinare il complesso sistema programmatico, introducendo un piano unico di *governance* per le Pubbliche Amministrazioni allo scopo di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica: al suo interno confluiscono diversi strumenti di programmazione che, fino ad oggi, godevano di una propria autonomia quanto a tempistiche, contenuti e norme di riferimento, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano di azioni positive, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

2.1 Programmazione triennale del fabbisogno di personale**2.1.1 Quadro normativo del programma triennale del fabbisogno di 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 (*art. 6, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 D.Lgs. n. 75/2017*).

Il piano ha la finalità di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La sua redazione deve seguire le linee di indirizzo definite con decreti adottati dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze (*art. 6 ter*). Tali linee di indirizzo sono state emanate in data 8 maggio 2018 (*registrate da Corte dei conti -Reg.ne - Prev. n. 1477, 9 /7/2018 – nota avviso n. 0026010 del 9/7/ 2018*).

La comunicazione dell'adozione del Piano è obbligatoria per potere procedere alle assunzioni e va eseguita utilizzando il sistema informatico SICO del Ministero dell'Economia e finanze entro trenta giorni dall'adozione del PTFP e dei relativi aggiornamenti (*art. 6 ter c. 5*).

Il fabbisogno indica un'attività di analisi e rappresentazione delle esigenze riferito ai profili e alle competenze professionali meglio rispondenti ai bisogni dell'Ente, coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi. Viene superata la tradizionale determinazione legata alla dotazione organica che nel rinnovato contesto si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP.

In linea con tale indicatore di spesa potenziale massima, l'amministrazione deve indicare nel PTFP le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (*art. 6 c. 2 Dlgs n. 165/2001*).

Attualmente la soglia di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non deve essere superiore al valore definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (*art. 33 c. 2 D.L. n. 34/2019, modificato dal c. 853 art. 1 Legge n. 160/2019*).

Entro tale limite 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.

Il Decreto del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020, che è entrato in vigore a decorrere dal 20 aprile 2020, *nonché la circolare 13 maggio 2020 pubblicata in G.U. n. 226 del 11.09.2020* dispone quanto segue:

- fissa le definizioni di entrate correnti e di spesa di personale;
- individua, con la Tabella 1, i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, specificando che i Comuni che si collocano al di sotto di tale valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla detta Tabella 1;
- introduce la Tabella 3 recante i valori soglia "superiori", per fascia demografica, disponendo che i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti superiore a tale valore soglia debbono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento. I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art 6 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- stabilisce che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del decreto ministeriale medesimo (*DM 17/3/2020*) non rileva ai fini del rispetto del limite di contenimento della spesa di cui all'art. 1 c. 557 quater e 562 Legge n. 296/2006.

Un'ulteriore circolare esplicativa, la n. 1374 del 08.06.2020, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, dal MEF e dal Ministro dell'Interno, chiarisce alcuni aspetti e precisamente:

- 1 sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- 2 sono state individuate le tre fattispecie che possono ricorrere nell'applicazione della nuova normativa, ossia Comuni che, per ciascuna classe demografica, si collocano al di sotto del valore soglia più basso (*Tabella 1*) ovvero al di sopra del valore soglia più alto (*Tabella 3*) ovvero tra i due valori soglia;
- 3 sono stati chiariti gli effetti della nuova disciplina sulla mobilità tra Enti.

Il quadro normativo è complesso e per realizzare le assunzioni di personale, oltre alle disposizioni sopra richiamate, occorre tenere conto anche di altre regolamentazioni e dell'avvenuta adozione/acquisizione dei documenti di programmazione economico-finanziaria e organizzativa dell'Ente, nonché della documentazione relativa al rispetto di limiti in materia di personale.

L'elenco esemplificativo è il seguente:

- l'art. 35 comma 4 DLgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 75/2017 ai sensi del quale: "*Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4*";
- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni;
- l'art. 11 comma 4 ter del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e ss.mm.ii., il quale prevede, a decorrere dall'anno 2014 e per tutto il periodo dello Stato di emergenza, che i vincoli alla spesa di personale di cui al predetto comma 557 si applicano con riferimento all'anno 2011;
- l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014 e ss.mm.ii. che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo, considerato il disposto dell'art. 1 comma 228 della Legge n. 208/2015, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis comma 3 del DL n. 4/2019;
- l'art. 3 comma 5-sexies del citato DL. n. 90/2014 secondo cui: "*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*";

- l'art. 3 comma 8 della Legge n. 56/2019, "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", con il quale si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA e a disporre, al comma 8, che: *"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, nel triennio 2019-2021, 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"* e al comma 9 lettera b) numero 2), che sia modificato il comma 4 dell'art. 34 bis del DLgs. n. 165/2001 sostituendo le parole *"decorsi due mesi"* con le seguenti *"decorsi quarantacinque giorni"*;
- il piano triennale delle Azioni Positive quale parte integrante del PIAO 2025/2027 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17/2025;
- il rispetto, ai sensi della Legge n. 296/2006 art.1 comma 557 e seguenti, del vincolo della riduzione tendenziale della spesa per il personale;
- le note acquisite all'ufficio personale di Castenaso attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- la non presenza di situazioni strutturali deficitarie secondo le indicazioni dell'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014);
- il rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione (deliberazione consiliare n. 76 del 19/12/2024) e del conto consuntivo (deliberazione consiliare n. 21 del 24/04/2025) ivi compresa la trasmissione dei dati relativi a tali atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dalla loro adozione (DL n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. n. 160/2016);
- il Piano della Performance quale Sottosezione Programmazione- Performance del PIAO 2024/2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17/2025;
- la pubblicazione del piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del DLgs. n. 33/2013 e s.m.i., assolta attraverso la comunicazione del PTFP al SICO rendendo la comunicazione visibile in area pubblica.

2.1.2 Il Piano del Comune di Castenaso

Entrando nel dettaglio di ciò che è previsto per il Comune di Castenaso, occorre partire dai criteri di seguito riportati che attuano il disposto dell'art. 33 comma 2 del DL n. 34/2019, in materia di calcolo della capacità assunzionale:

- a) gli impegni di competenza riguardanti la spesa del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- b) le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;
- c) il FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media, è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;
- d) la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dal Comune di Castenaso devono sommarsi alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre Rendiconti approvati dall'Ente

L'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pertanto si esemplifica attraverso la seguente formula:

Numeratore (dall'ultimo rendiconto della gestione approvato) = (spesa di cui ai codici Bdap U.1.01.00.00.000, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003, U1.03.02.12.999) + spesa di personale dei soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP;

Denominatore: $[(\Sigma \text{ entrate correnti dei titoli I, II e III degli ultimi 3 Rendiconti approvati})/3] - \text{FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, eventualmente assestato.}$

Ai fini della ricognizione della capacità assunzionale si evidenzia che il Comune di Castenaso ricade nella fascia demografica **f** prevista dal DM 17 marzo 2020. Dal 2025, ai sensi del richiamato art. 5, comma 1 del D.M. 17 marzo 2020, il limite alla crescita consentita coincide con il "valore soglia".

Per l'anno 2025 si registra una spesa potenziale massima pari a € **411.582,11** come rappresentato nei prospetti sottostanti.

Il presente programma triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 viene presentato dalla Giunta Comunale dopo l’approvazione del rendiconto di gestione dell’anno 2024 avvenuto con delibera consiliare n. 21 del 24/04/2025.

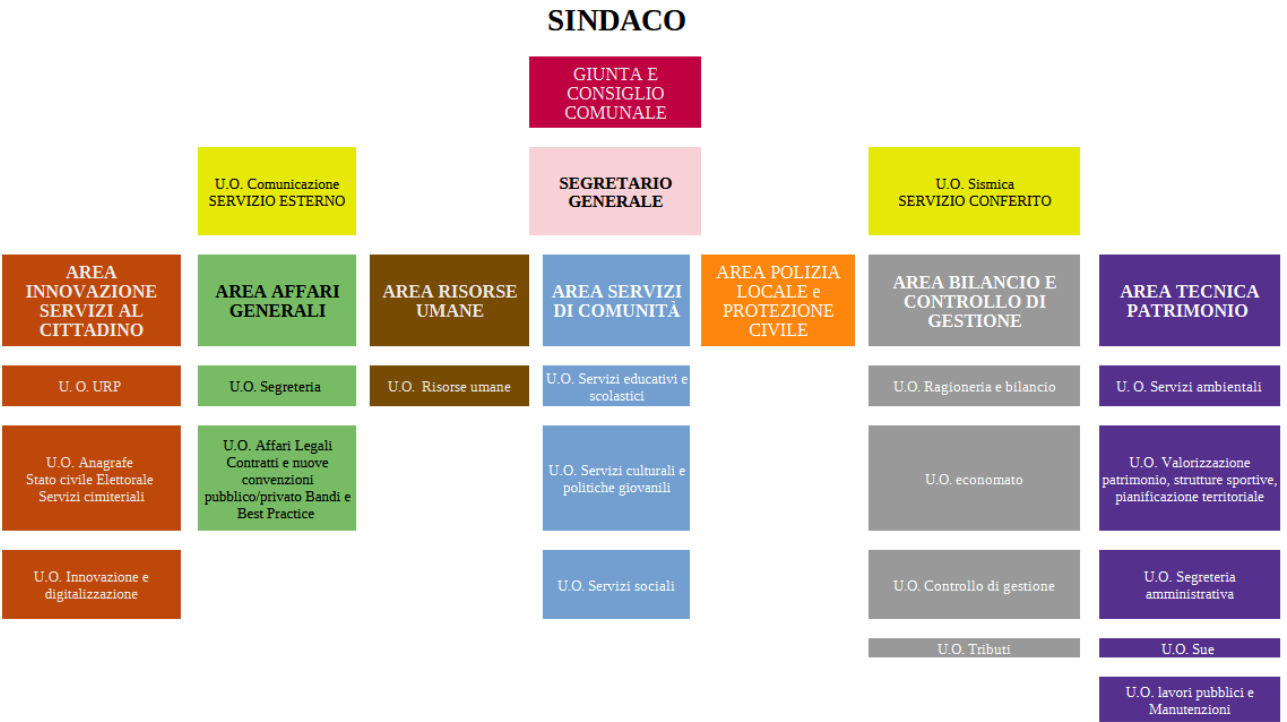
Si precisa che la spesa del personale ivi presente è ricalcolata con i criteri individuati dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9/2006, dal comma 7 dell’art. 14 del D.L. n. 78/2010, dalle Circolari del Ministero dell’Economia e delle Finanze 28 marzo 2008 n. 34748 e 28 febbraio 2008 n. 8, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 3 del 21.01.2010, dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 14 del 28.12.2011:

	DENOMINATORE entrate nette	NUMERATORE spesa personale	valore soglia	RAPPORTO	SPESA POTENZIALE AGGIUNTIVA
CASTENASO	€ 16.973.827,22	€ 3.938.069,22	27,00%	24,45%	€ 411.582,11

Tutto ciò come meglio specificato nel prospetto sottostante:

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	5.073,10	406.509,01

Si rappresenta di seguito la macro struttura dell’Ente, adottata con deliberazione di Giunta Comunale nn. 31 del 13/03/2025:



Richiamati i precedenti Piani approvati con delibere di Giunta n. n. 15/2024 e n. 116/2024 in base ai quali risultano ancora pendenti delle assunzioni ivi previste fra cui due Istruttori amministrativi di cui uno come categoria protetta ai sensi della L. 68/99 art. 1 (disabile), modificati con la presente programmazione;

Considerato che:

- sono pervenute delle nuove richieste da parte delle Responsabili di Area e che sono state individuate dalla Giunta Comunale le seguenti esigenze afferenti al personale:

➤ **Area Tecnica e Patrimonio**

- Per l'**U.O. Segreteria amministrativa**, in previsione di una reinternalizzazione del servizio SUAP, si rende necessaria l'assunzione di un Funzionario amministrativo in qualità di coordinatore della segreteria e responsabile del nuovo servizio e di un Funzionario Tecnico per le attività di competenza prevalentemente tecnica programmabile, quest'ultimo, a partire dal 2026.
 - Inoltre, visto il notevole carico di lavoro in campo economico finanziario nonché giuridico, si richiede un nuovo istruttore amministrativo contabile, anche quest'ultimo, valutabile dopo il rendiconto del 2026.
- Per l'**U.O. Lavori Pubblici** si evidenzia la necessità di copertura di almeno due operai nel 2025 e di uno nell'annualità 2026.

➤ **Area Servizi di Comunità**

1. Per l'**U.O. Scuola** si rende necessario l'assunzione di un Pedagogista che sarà prevalentemente sul servizio nido, che fino ad oggi è stata una figura esterna, presumibilmente dal mese di luglio 2026;
2. Per l'**U.O. Cultura** in vista del pensionamento previsto a fine anno dell'attuale Responsabile del servizio, si richiede l'assunzione di un Funzionario amministrativo per la sua sostituzione preferendo le professionalità presenti all'interno dell'Ente a partire dall'annualità 2026.

➤ **Area Polizia Locale e Protezione civile**

1. Per quest'area oltre al posto che risultava già vacante nei precedenti piani e che in questo si ripropone, si ravvisa la necessità di copertura di tre agenti in sostituzione per mobilità in uscita possibilmente entro il 2025;

➤ **Area Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi**

1. Per l'**U.O. Tributi**, data la valorizzazione della lotta all'elusione/evasione fiscale in atto incentrata sulla compresenza e sulla proficua sinergia di competenze amministrativo/contabili e di competenze tecniche utili e indispensabili per l'attività accertativa fiscale, si ritiene necessario dotarsi di una figura dotata delle opportune conoscenze in materia urbanistica e catastale, nonché in materia di edilizia privata, patrimonio, ambiente, quale possa essere quella di un Funzionario Tecnico, preferendo le professionalità presenti all'interno dell'Ente, possibilmente entro il 2025 o inizio 2026;
2. Per l'**U.O. Economato**, in vista del pensionamento previsto a metà dell'annualità 2026 dell'attuale istruttore amministrativo contabile del servizio, si richiede l'assunzione di pari figura per la sua sostituzione da effettuarsi in compresenza almeno quattro mesi prima, dal 2026;

➤ **Area risorse Umane**

1. Per l'**U.O. Personale**, si ravvisa la necessità di copertura di un istruttore amministrativo contabile per ripristinare l'originario assetto dell'ufficio che ha subito numerose modifiche nel tempo, possibilmente entro il 2025;

DOTAZIONE ORGANICA ALLA DATA DEL 30 GIUGNO 2025 E AL TERMINE DEL TRIENNIO 2025-2027 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Ex Cat	Profilo	Dip. al 30/06/2025	Residuo anni Precedenti	Cessazioni previste realizzate non ancora coperte	Assunzioni previste nel triennio			Totale a fine triennio	Importo Tabellare base per 13 mensilità
					2025	2026	2027		
D	Funzionari tecnici	5				2		7	240.245,25
	Funzionari amministrativi (compreso profilo professionale culturale)	17		-1	2			18	652.094,25
	Funzionari Assistenti Sociali	2						2	68.641,50
	Funzionari - Ispettori di polizia locale (compreso il Comandante)	5						5	171.603,75
D	Pedagogista	-				1		1	34.320,75
D3	Funzionario Coordinatore Contabile (di cui 2 come art. 110 D. Lgs. 165/2001 presso altri Enti)	3						3	117.109,74
C	Istruttore tecnico	5						5	158.906,00
	Istruttore informatico	1						1	31.781,20
	Istruttore amministrativo	34		-1		1		34	1.080.560,80
	Istruttore amministrativo part-time 83,33%	2						2	52.966,55
	Istruttore amministrativo part-time 50%	1						1	15.890,60
	Istruttore - Educatore scolastico	3						3	95.343,60
	Istruttore - Educatore scolastico part-time 83,33%	1						1	26.483,27
	Istruttore - Educatore scolastico part-time 88,57%	1						1	28.148,61
	Istruttore - Agenti di polizia locale	5			4			9	286.030,80
	Disabili (obbligo di Legge) Già conteggiati nelle Aree di cui sopra	4	1	-1		1		6	31.781,20
	Istruttore Tecnico (ex Capo operaio)	2		-1		1		2	63.562,40
B1 B3	Operatore esperto manutentore di cui 1 disabile	6		-2	2	1		7	227.908,32
	Operaio manutentore Ex B3 (ora in ufficio)	1						1	29.538,47
	Operatore esperto assegnato ad attività d'ufficio	4						4	113.954,16
	Categoria protetta (obbligo di legge)	1						1	28.488,54
TOTALI		99	1	-6	9	7	-	112	3.555.359,76

NUOVE AREE	COSTO DI CIASCUNA CATEGORIA	CON TREDICESIMA	ONERI PREVIDENZIALI A CARICO ENTE	ALTRI ONERI A CARICO ENTE	TOTALE
Funzionari Ex D3	26.553,72	28.766,53	7.674,91	3.529,76	39.036,58
Funzionari ed EQ	23.212,35	25.146,71	6.709,13	2.192,47	34.320,75
Istruttori	21.392,87	23.175,61	6.183,26	2.020,29	31.781,20
Operatori esperti	19.034,51	20.620,72	5.501,61	1.795,60	28.488,54
Operatori Ex B3	20.072,88	21.745,62	5.801,73	1.795,60	29.538,47
Operatori Ex A	18.044,37	19.548,10	5.215,43		24.763,53

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE (P.T.F.P.) e AGGIORNAMENTO al 13/06/2025
COMUNE DI CASTENASO

RESIDUO DAI PRECEDENTI PIANI APPROVATI

Profilo	EX Cat	AREA						TOTALE POSTI da coprire	Assunti	Da assumere	Modalità	Motivazione
		Innovazione e servizi al cittadino	Tecnica e Patrimonio	Servizi alla comunità	Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi	Polizia Locale	Sviluppo organizzativo e risorse umane					
Istruttore (Disabile)	C	1						1		1	Concorso, scorrimento graduatoria, mobilità	Obbligo di legge già programmato e imputato nel piano 2024/2026 n. 116/2024
Istruttore	E		1					1		1	Concorso, scorrimento graduatoria, mobilità	Trasformazione di un B per pensionamento
Totale per Area								1		1		

PREVISIONE CON QUESTO PIANO 2025

Profilo	EX Cat	AREA							TOTALE POSTI da coprire	Assunti	Da assumere	Modalità	Importo relativo nuove assunzioni non rientranti nel co. 557 art. 1 L. 196/2000 anno 2022	Motivazione
		Innovazione e servizi al cittadino	Area Affari Generali	Tecnica e Patrimonio	Servizi di comunità	Bilancio, Controllo di Gestione e Tributi	Polizia Locale	Area Risorse umane						
Operaio manutentore	B1			2					2	-	2	concorso, scorrimento graduatoria, mobilità fra enti, interpellati, aste al collocamento e progressioni verticali	€ -	Trattasi di 2 posti di cui uno in sostituzione per dimissioni e uno per il ripristino della ex cat. B al posto di un ex C come da precedente piano.
Istruttore di polizia municipale (agente)	C1						4		4	-	4		€ -	1 Nuovo posto per esigenze del servizio, già programmato e imputato nel piano 2023/2025 n. 131/2023 ma poi tolto nel piano 2024/2026 n. 116/2024 per incarico ex art. 110 TUEL e ripristinato nel presente piano e n. 3 sostituzioni per mobilità in uscita
Funzionario Amministrativo	D			1	1				2	-	2		€ 5.073,10 (differenza tra ex D ed ex C)	Per quanto riguarda sia l'Area Tecnica che l'area Servizi di comunità si tratta di una trasformazione da istruttore amministrativo ex C a Funzionario amministrativo ex D di cui uno per esigenze del servizio e uno per prossimo pensionamento;
Totale per Area		-	-	3	1	-	4		8	-	8	Totale >>>	€ 5.073,10	

Importo relativo nuove assunzioni non rientranti nel co. 557 art. 1 L. 196/2000 anno 2025: € 2.539,55

CALCOLO DELLA SPESA DI PERSONALE ai sensi dell'art. 1, co 557 L. 296/2006			
Descrizione	Media 2011-2013	Consuntivo 2024	Previsione 2025
	3.773.324,46		
Spese macroaggregato 101		3.841.445,76	4.298.847,95
Spese macroaggregato 102		232.287,87	265.408,00
Spese macroaggregato 103		82.917,76	86.300,00
Convenzione ASP – Distretto Pianura Est – Unione Reno Galliera		94.184,42	94.184,42
Totale spese di personale (A)		4.250.835,81	4.744.740,37
(-) Componenti escluse (B e C)		-1.105.435,98	-1.214.767,24
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa (C=A-B)		3.145.399,83	3.529.973,13
Limite ex art. 1 c. 557-quater L. 296/2006 (D) (media triennio 2011-2013)	3.773.324,46	3.773.324,46	3.773.324,46
DIFFERENZA		-627.924,63	-243.351,33

SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO	
SPESA ASSUNZIONI FLESSIBILI - ART. 9 CO 28 D.L. 78/2010 e succ. mod. (*)	
Descrizione	Importo
TETTO DI SPESA DI PERSONALE ANNO 2009	137.492,39
Spesa presunta anno 2025	104.760,53
Convenzione ASP – Distretto Pianura Est – Unione Reno Galliera	24.060,10
Disponibilità residua	€ 8.671,76

(*) le limitazioni previste dall'art. 9 non si applicano ai Comuni colpiti dal sisma del 20 e 29 maggio 2012, a decorrere dall'anno 2013 e per tutto il periodo dello stato di emergenza. L'art. 2 bis comma 43 della Legge 4.12.2017 n. 172, ha prorogato lo stato di emergenza dal 2 gennaio 2019 sino al 31.12.2020. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni del co 28 le spese sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 co 1 TUEL.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)				
1 - DETERMINAZIONE FASCIA DEMOGRAFICA ART. 3	POPOLAZIONE	FASCIA		
	16555	f		
2 - DEFINIZIONE VALORI FINANZIARI ART. 2	SPESA DI PERSONALE RENDICONTO 2024		3.938.069,22	
	ENTRATE RENDICONTO 2022	16.084.160,32		
	ENTRATE RENDICONTO 2023	16.871.924,52		16.973.827,22
	ENTRATE RENDICONTO 2024	17.965.396,83		
	FCDE CONSUNTIVO 2024	864.007,50		
	ENTRATE NETTO FCDE		16.109.819,72	
3 - INDIVIDUAZIONE VALORE SOGLIA DELL'ENTE ART. 1	24,45%			
4 - CONFRONTO CON LE TABELLE DI RIFERIMENTO ART.4 E ART. 6	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%
5 – MARGINE ASSUNZIONALE	16.109.819,72	27,00%	4.349.651,33	
	411.582,11			

PIANO DEI PENSIONAMENTI

Per gli anni 2025 e 2026 si prevedono i sotto elencati pensionamenti:

N.	DIPENDENTE	data nascita	NOTE PENSIONE PRESUNTA
1	Z.P.	12/06/1958	In pensione dal 13/06/2025
2	R.R.	23/09/1961	Entro il 31/12/2025
3	C.Z.	13/06/1964	Presumibilmente entro il 31/03/2026
4	L.G.	27/04/1965	Presumibilmente entro il 30/06/2026

SPESA PER ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Descrizione	Importo
Spesa presunta anno 2025 per sostituzioni a tempo determinato e parziale di n. 2 istruttori amministrativi	51.570,00 (senza nido e senza Reno Galliera)

Sulla base delle conoscenze attuali, non si prevedono ulteriori coperture rispetto al presente piano, per le annualità 2025, 2026 e 2027.

Infine, si dà atto che il Servizio Personale è autorizzato, su richiesta formale dell'organo di vertice dell'Ente, a ripristinare le condizioni quali-quantitative dell'organico precedente a cessazioni intervenute e non programmate nel presente documento. Le modalità di reclutamento, in tale circostanza, saranno individuate in modo da realizzare il rispetto dei vincoli in materia di assunzione di personale e a garanzia del principio di economicità procedurale. Sarà cura del Servizio Personale verificare preventivamente la permanenza delle condizioni relative alla capacità assunzionale dell'Ente. Sono, inoltre, fatte salve le procedure di cui all'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 atte fronteggiare i bisogni emergenti e temporanei dell'Ente ovvero l'istituto del comando temporaneo di personale di altre amministrazioni.

Firmato digitalmente da:

GUBELLINI

CARLO

il: 08/07/2025

alle: 11:32:42

Firmato digitalmente da:

RISTAURI

LETIZIA

il: 08/07/2025

alle: 08:58:22