Allegato 3.C

Comune di Casatenovo

Provincia di Lecco

Allegato 3. C al PIAO 2025/2027

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027

Il Piano triennale dei fabbisogni del personale è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione comunale assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il presente Piano dei fabbisogni 2025/2027 è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma, con gli indirizzi in materia di programmazione del fabbisogno espressi nel DUP 2025/2027 e con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027 in corso di predisposizione.

Sulla proposta del Piano triennale dei fabbisogni del personale è stato preventivamente acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti; la stessa è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni locali.

La normativa di riferimento

Le normative di riferimento esaminate nel predisporre il Piano sono le seguenti:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 2 del d.lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 91 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del D.lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75, il quale, al comma 2, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. L'ultimo periodo del medesimo comma 2 prevede che nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno del Personale), devono essere indicate 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. Al successivo comma 3 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6 ter "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017;
- il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 08/05/2018, pubblicato nella G.U. 27 luglio 2018, n. 173, avente ad oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.";
- l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL 34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- la Circolare ministeriale esplicativa al citato Decreto Attuativo (cfr. Circolare del 13 maggio 2020pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020).

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 30/01/2024 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026, in ossequio alle disposizioni sopra citate ed alle linee guida approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione 08.05.2018, quale allegato 3.C al Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Tale piano è stato successivamente aggiornato con le successive deliberazioni della Giunta Comunale n. 44 del 29/02/2024 e n. 126 dell'11/07/2024, per adeguarlo alle sopravvenute esigenze organizzative e funzionali dell'Ente derivanti principalmente da cessazione non programmate.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

L'art. 57 comma 3-septies del D.L. 104/2020 prevede, con decorrenza dal 2021, che le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del 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 all'art. 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

E’ questo il caso, per il Comune di Casatenovo, della quota di finanziamento ottenuto a valere sul Fondo Povertà, iscritto in Bilancio per l’importo di € 508,00, destinato al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali (nello specifico l’assunzione di Assistenti sociali).

Il decreto Ministero Interno 21/12/2020 prevede che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, in caso di segreterie convenzionate, ciascun Comune computi nella spesa di personale la quota a proprio carico.

Il numero di abitanti dell’Ente al 31/12/2024 è di **13.214** unità. Il rapporto dipendenti popolazione al 31/12/2024 risulta inferiore al parametro di riferimento di cui al decreto ministeriale del 10 aprile 2017, attestandosi su 1/255, anziché 1/158, previsto dal D.M. per la fascia demografica in cui ricade il Comune di Casatenovo.

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 del DM 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, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2023 (ultimo dato disponibile) per la spesa di personale il Comune di Casatenovo evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,80%.**

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27%.

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027.

A decorrere dall’anno 2025 non trova più applicazione l’ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa dipersonale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo,ex art. 5, comma 1.

Includendo le azioni assunzionali introdotte dal presente piano, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale degli anni 2025/2027 entro la somma data dalla spesa registrata nell’ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, in compatibilità con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

Si rende tuttavia opportuno evidenziare che qualsiasi incremento di spesa di personale, anche non riconducibile all’utilizzo delle predette facoltà assunzionali (incrementi contrattuali, ricorsoal lavoro flessibile, ecc,), potrebbe comportare, se non accompagnato da corrispondenti incrementi di entrata, effetti negativi per gli anni a venire, consistenti nel peggioramento del rapporto spesa personale/entrate correnti e, conseguentemente, nella riduzione a regime dei propri spazi assunzionali. Per tale ragione si rende necessario valutare attentamente le politicheassunzionali dell’Ente, in relazione agli equilibri pluriennali di bilancio.

Si evidenzia altresì che in base all’art. 7, comma 1, del più volte richiamato D.M. 17.03.2020 la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 dello stesso decreto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, comma 557-quater e 562 della Legge 296/2006 e s.m.i.

Allegato 3.C

La Tabella seguente evidenzia il suddetto rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale degli anni 2025/2027.

COMUNE DI CASATENOVO							
SPESA DEL PERSONALE			**ENTRATE CORRENTI**				
Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap, come rilevato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato			Media degli accertamenti di competenza al netto FCDE				
Anno	**2018**	**2023**					
Voce - rif. BDAP	**Importo**	**Importo**	**Entrate correnti**	**2021**	**2022**	**2023**	**MEDIA**
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000	1.823.644,67	1.962.745,02	Entrata Tit. 1	6.321.191,23	6.551.217,91	6.653.658,66	6.508.689,27
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.001	0,00	0,00	Entrata Tit. 2	551.221,64	533.118,42	566.795,10	550.378,39
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.002	0,00	0,00	Entrata Tit. 3	1.416.834,50	1.619.584,70	1.507.269,92	1.514.563,04
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.003	0,00	0,00	Media entrate correnti				8.573.630,69
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.03.02.12.999	0,00	0,00	FCDE Bilancio di previsione 2023 - valore assestato				-459.615,87
Tirocini extra curriculari	0,00	14.500,00					
Spese segretario comunale in Convenzione	0,00	35.410,07					
TOTALE SPESE DI PERSONALE	**1.823.644,67**	**2.012.655,09**	MEDIA ACCERTAMENTI DI COMPETENZA AL NETTO FCDE **(A)**				**8.114.014,82**
					2025	**2026**	**2027**
Rapporto spesa personale/entrate (spesa di personale 2023/A)					24,80%	24,80%	24,80%
% massima prevista per fascia "f"					27,00%	27,00%	27,00%
Livello massimo di spesa raggiungibile (B) = (A*27%)					2.190.784,00	2.190.784,00	2.190.784,00
Incremento max teorico della spesa di personale (Spesa personale 2023- B)					178.128,91	178.128,91	178.128,91
Effettiva capacità assunzionale annua					**178.128,91**	**178.128,91**	**178.128,91**
Verifica contenimento nei limiti spesa Bilancio di Previsione					**2025**	**2026**	**2027**
Spesa di personale - macroaggregato BDAPU.1.01.00.00.000					2.217.621,74	2.127.774,87	2.121.874,87
Spesa di personale - macroaggregato BDAP - U.1.03.02.12					9.000,00	3.000,00	3.000,00
Spesa di personale - macroaggregato BDAP U.1.09.01.000					3.000,00	3.000,00	3.000,00
a dedurre: quota finanziamento Fondo Povertà assunzione Assistente Sociale (Art.57 comma 3 septies DL 104/2020 - Cap.508E)					- 528,00	- 8.400,00	- 8.400,00
a dedurre: rimborso quota Convenzione Servizio Segreteria (Cap.1315E):					45.600,00	45.600,00	45.600,000
TOTALE STANZIAMENTI DI BILANCIO					**2.183.493,74**	**2.079.774,87**	**2.073.874,87**
MARGINE					7.290,26	111.009,13	116.909,13

Allegato 3.C

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

I commi 557, 557-bis, 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni:

- ✓ **comma 557**: ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
  - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraversoaccorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
  - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche contodelle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
- ✓ **comma 557-bis:** ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i 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;
- ✓ **comma 557-quater:** ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Gli enti sono quindi tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui al predetto art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (valore media del triennio 2011-2013) è pari **a €uro 1.814.044,65**, come risulta dalla Tabella di seguito riportata:

		Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Spesa media triennio
Spesa complessiva personale	+	2.057.052,72	2.039.507,77	2.001.050,60	
Spese per assunzione lavoratori categorie protette	-	38.791,71	41.035,90	41.132,45	
Diritti di segreteria (oneri e irap inclusi)	-	11.689,98	11.364,97	9.794,72	
Rimborsi ricevuti per personale in comando e in Convenzione	-	65.578,25	74.288,88	71.053,26	
Recupero per servizio segreteria convenzionata	-	54.766,25	57.297,61	55.725,33	
Spese per missioni del personale	-	683,82	625,35	511,60	
Spese per formazione del personale	-	5.414,03	5.909,74	4.022,35	
Incentivo ICI, Incentivi funzioni tecniche	-	76.642,10	40.894,07	2.695,00	
Tirocni formativi comunicati da Serv. Sociale		7.125,96	3.700,52	3.613,75	
Totale spesa Comune		**1.810.612,54**	**1.811.791,77**	**1.819.729,64**	**1.814.044,65**

Il piano occupazionale approvato con il presente provvedimento è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica il contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 pari, come sopra precisato, ad €. 1.814.044,65, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, con le indicazioni di cui all'art. 7, comma 1, del D.M. 17.03.2020.

	2025	2026	2027
Limite spesa 2011/2013 calcolato ai sensi della Legge n. 296/2006 (art. 1, commi 557 e 557-quater)	1.814.044,64	1.814.044,64	1.814.044,64
Spesa programmata	1.813.533,87	1.730.110,81	1.730.048,70
margine disponibile	**510,78**	**83.933,83**	**83.995,94**

E' altresì verificato il sostanziale rispetto degli equilibri pluriennali del Bilancio di previsione finanziario 2025/2027 sulla base delle risultanze del Bilancio 2025/2027 in corso di approvazione.

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La programmazione triennale del fabbisogno del personale deve altresì comprendere i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato.
L'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, disciplina i limiti di spesa in materia di assunzioni a tempo determinato, all'utilizzo di personale con accordi/convenzioni, alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, del D.lgs 276/2003;
Tali limitazioni, tuttavia, non si applicano agli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006, fermo restando comunque, che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta, per le stesse finalità, nell'anno 2009.
Nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro (inclusi oneri a carico dell'Ente) come risulta dal bilancio consuntivo dell'Ente è stata pari ad **€ 20.015,95**
Nel triennio 2025/2027 è prevista:
- L'attivazione di tirocini formativi (dote Comune);
- l'accordo di collaborazione con Comuni vicini per il servizio di polizia locale in occasione di manifestazioni sul territorio comunale.

Per una spesa complessiva stimata di € 12.000,00 per l'anno 2025 ed € 6.000,00 per ciascuno degli anni 2026 e 2027.
La spesa programmate per forme di lavoro flessibile è dunque compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come di seguito evidenziato:

	2025	2026	2027
Limite spesa lavoro flessibile (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010)	€ 20.015,95	€ 20.015,95	€ 20.015,95
Spesa programmata	**€ 12.000,00**	**€ 6.000,00**	**€ 6.000,00**

Allegato 3.C

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è stato rilevato che **non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.**

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

È stato verificato 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, bilancio consolidato 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 del presente piano 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 inL. 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 organichee sulle assunzioni di personale;
- ✓ l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio anno 2023;
- ✓ nella Sez. 2 del presente piano è aggiornato ed approvato il piano delle azioni positive triennio 2025-2027, redatto ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.lgs. n. 198/2006.

Pertanto il Comune di Casatenovo non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima delle cessazioni – trend dei fabbisogni

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, sono previste le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025

- n. 1 istruttore Amministrativo Contabile (ex Cat. C) - cessazione dimissioni volontarie (vincitore di concorso in altro ente) con decorrenza 16/02/2025;
- n. 1 istruttore Amministrativo (ex Cat. C) - cessazione per quiescenza con decorrenza 30/06/2025;

ANNO 2026

- n. 1 operatore esperto (ex cat. B) a tempo parziale (83,33%) - cessazione per quiescenza con decorrenza 28/02/2026;
- n. 1 funzionario amministrativo contabile (ex cat. D) - cessazione per quiescenza con decorrenza 30/11/2026;
- n. 1 funzionario amministrativo contabile (ex cat. D) - cessazione per quiescenza con decorrenza 31/12/2026.

Allegato 3.C

ANNO 2027

- Nessuna cessazione programmata

Stima/copertura dei fabbisogni:

In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione ed in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, si intende, per esigenze organizzative e di servizio, prevedere le seguenti assunzionidi personale con rimodulazione dei profili qualitativi necessari, sulla base delle competenze e delle attitudini richieste dagli uffici interessati, tenuto anche conto dei vincoli finanziari esterni e dell'ottimale utilizzo delle risorse, tanto finanziarie quanto umane.

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027

ANNO 2025

Area	Profilo professionale	Decorrenza	Modalità di accesso	N. Unità	Settore di assegnazione	Note
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	01/03/2025	Mobilità Volontaria, scorrimento graduatoria concorsuale, concorso pubblico	1	Settore Programmazione economico finanziaria e programmazione risorse	Settore Programmazione Economico Finanziaria, in sostituzione di personale cessato con diverso inquadramento
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	01/03/2025	Mobilità Volontaria, scorrimento graduatoria concorsuale, concorso pubblico	1	Settore Urbanistica ed Edilizia Privata	Settore Urbanistica ed Edilizia Privata, per affiancamento e sostituzione di istruttore la cui cessazione è prevista con decorrenza 30/06/2025
Area degli Istruttori	Istruttore tecnico	01/03/2025 (1 unità) 01/07/2025 (1 unità)	Mobilità Volontaria, scorrimento graduatoria concorsuale, concorso pubblico	2	Settore Lavori Pubblici, Ambiente e Manutenzione (1 unità) Settore Urbanistica ed Edilizia Privata (1 unità)	In sostituzione di personale cessato con medesimo inquadramento. (n. 1 assunzione già avviata sulla base del PIAO 2024/2026 andata deserta)
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	01/07/2025	Progressione tra le aree	1	Settore Programmazione economico finanziaria e programmazione risorse (1 unità)	//

Allegato 3.C

ANNO 2026

Area	Profilo professionale	Decorrenza	Modalità di accesso	N. Unità	Settore di assegnazione	Note
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	01/12/2026	Mobilità Volontaria, scorrimento graduatoria concorsuale, concorso pubblico	1	Settore Servizi al Cittadino	L'Assunzione avrà decorrenza dalla effettiva cessazione del personale da sostituire

ANNO 2027

Area	Profilo professionale	Decorrenza	Modalità di accesso	N. Unità	Settore di assegnazione	Note
Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo Contabile	01/01/2027	Mobilità Volontaria, scorrimento graduatoria concorsuale, concorso pubblico	1	Settore Affari Istituzionali	L'Assunzione avrà decorrenza dalla effettiva cessazione del personale da sostituire

Si riporta di seguito la dotazione organica dell'Ente 2025 a seguito delle assunzioni previste dal presente Piano dei fabbisogni:

DOTAZIONE ORGANICA COMUNE DI CASATENOVO
RIMODULATA SULLA BASE DEL PERSONALE IN SERVIZIO E DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

SETTORE SEGRETERIA AFFARI ISTITUZIONALI						
Area	**Profilo professionale**	**Unità di personale**	**di cui a tempo parziale**	**% orario**	**Posizioni vacanti**	**Note**
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1	1	55,55%	0	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	4	0		0	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1	0		0	E.Q.
Totale		**6**	**1**		0	

Allegato 3.C

SETTORE PROGRAMMAZIONE RISORSE E PROGRAMMAZIONE ECONOMICO FINANZIARIA						
Area	**Profilo professionale**	**Unità di personale**	**di cui a tempo parziale**	**% orario**	**Posizioni vacanti**	**Note**
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1	0		0	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	8	2	88,89% 79,16%	0	n. 1 posizione diverrà vacante dal 16/02/2025; n. 1 Unità in comando presso altra Amministrazione
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	4	0		2	n. 1 posizione E.Q. n. 1 posizione da coprire con nuova assunzione; n. 1 posizione da coprire con progressione tra le aree
Totale		**13**	**2**		**2**	

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA						
Area	**Profilo professionale**	**Unità di personale**	**di cui a tempo parziale**	**% orario**	**Posizioni vacanti**	**Note**
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativo contabili	1	1	83,33%	0	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	5	1	66,66%	0	
Istruttori	Istruttore bibliotecario	1	0		0	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1	0		0	E.Q.
Funzionari ed elevata qualificazione	Assistenti sociali	2	0		0	
Totale		**10**	**2**		**0**	

Allegato 3.C

SETTORE LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE E MANUTENZIONE						
Area	**Profilo professionale**	**Unità di personale**	**di cui a tempo parziale**	**% orario**	**Posizioni vacanti**	**Note**
Operatori esperti	Operatore esperto servizi tecnico manutentivi	1	0		0	
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativocontabili	1	0		0	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	3	1	83,33%	0	
Istruttori	Istruttore Tecnico	2	0		1	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	1	0		0	E.Q.
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	1	1	55,56%	0	
Totale		**9**	**2**		**1**	

SETTORE URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA						
Area	**Profilo professionale**	**Unità di personale**	**di cui a tempo parziale**	**% orario**	**Posizioni vacanti**	**Note**
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativocontabili	2	1	55,55%	0	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	1	0		0	La posizione sarà soppressa con la quiescenza dell'attuale dipendente, prevista il 30/06/2025
Istruttori	Istruttore Tecnico	3	0		1	La copertura è prevista con decorrenza 01/07/2025
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1	0		1	Posizione viene istituita col presente PIAO, con decorrenza 01/03/2025
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario Tecnico	1	0		0	E.Q.
Totale		**8**	**1**		**2**	

Allegato 3.C

SETTORE VIGILANZA						
Area	**Profilo professionale**	**Unità di personale**	**di cui a tempo parziale**	**% orario**	**Posizioni vacanti**	**Note**
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativocontabili	2	1	50,00%	0	
Istruttori	Agente di Polizia Locale	6	0		0	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario di Polizia Locale	1	0		0	E.Q.
Totale		**9**	**1**		**0**	

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO						
Area	**Profilo professionale**	**Unità di personale**	**di cui a tempo parziale**	**% orario**	**Posizioni vacanti**	**Note**
Operatori esperti	Operatore esperto servizi amministrativocontabili	1	0		0	
Istruttori	Istruttore amministrativo - contabile	2	0		0	
Funzionari ed elevata qualificazione	Funzionario amministrativo - contabile	1	0		0	E.Q.
Totale		**4**	**0**		**0**	

		Unità di personale	**di cui a tempo parziale**		**Posizioni vacanti**	
	TOTALE	**59**	**9**		**5**	

Certificazioni del Revisore dei conti:

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata preventivamente sottoposta all'esame del Revisore dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente (l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni), nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

Allegato 3.C

Informativa sindacale

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata oggetto di informazione sindacale preventiva come previsto dal CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Strategie di copertura del fabbisogno

L'art. 3, comma 8, della Legge n. 56 del 19/06/2019 ha introdotto una sospensione, per il triennio 2019-2021, dell'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria previste e disciplinate dall'art. 30 D.lgs. n. 165/2001, prima di attivare una procedura concorsuale; l'art. 1, comma 14-ter del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, ha prorogato sino al 31/12/2024 la predetta deroga all'obbligo di esperimento della procedura di mobilità volontaria prima di procedere all'indizione dei concorsi. Dal 1° gennaio 2025 è venuta meno la predetta deroga e pertanto l'ente dovrà procedere, nell'ordine, alla mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, alla pubblicazione di un avviso pubblico per selezione mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 e, ove entrambe le procedure siano infruttuose, alla pubblicazione di un bando di concorso pubblico ovvero allo scorrimento di graduatoria vigente, anche di altri enti ai sensi dell'art. 3, comma 61, Legge 24 dicembre 2003, n. 350. Tra lo scorrimento di graduatorie e il concorso pubblico sarà prediletta la procedura che consente di selezionare il miglior candidato, nel caso sia necessario coprire una posizione di Funzionario / E.Q., la procedura più celere negli altri casi.

Se nel corso dell'esercizio verrà meno o sarà limitato l'obbligo di esperire la mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001, tale procedura sarà comunque svolta solo nel caso in cui si ritenga che con essa sia possibile coprire più agevolmente le posizioni vacanti o nel caso in cui, per la specificità della posizione da coprire, si ritiene significativamente più vantaggioso acquisire una unità di personale con una esperienza almeno quinquennale. In ogni caso gli avvisi pubblici per le procedure selettive mediante mobilità volontaria dovranno richiedere, quale requisito di partecipazione alla procedura, il possesso di nulla osta non condizionato da parte dell'Amministrazione di provenienza oppure, in alternativa, dichiarazione con cui il legale rappresentante dell'Amministrazione di appartenenza o il dirigente competente si impegna a rilasciare nulla osta alla mobilità volontaria al candidato in modo da consentire il perfezionamento della cessione del contratto e l'inizio dell'attività lavorativa presso il Comune di Casatenovo, entro 45 giorni dalla richiesta del Comune stesso.

I candidati dipendenti di un ente avente più di 100 dipendenti non dovranno produrre nulla osta né dichiarazione di disponibilità ma attestazione rilasciata dall'Amministrazione di provenienza che il candidato non copre una posizione dichiarata motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente; il candidato è stato assunto da non meno di tre anni; la mobilità del candidato non determina una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica ricoperta dello stesso.

Una posizione di Funzionario / E.Q. sarà coperta mediante progressione verticale ex art. 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001.

Con Decreto Sindacale n. 3 del 7/01/2025 è stata attribuita al Segretario Generale la responsabilità della gestione del personale, limitatamente ad alcune materie tra le quali le procedure selettive.

Il Segretario, pertanto, con la collaborazione dell'Ufficio Personale e dei Responsabili dei Settori interessati, attiverà le procedure di reclutamento del personale a tempo indeterminato, ritenute più consone, in relazione alle specifiche figure necessarie, nel rispetto della normativa vigente.