

SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi

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

situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

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

Richiamati inoltre:

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

3.4.1 Personale in servizio al 31.12.2024

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

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 39 unità di personale

di cui:

n. 37 a tempo indeterminato

n. 2 a tempo determinato

di cui:

n. 38 a tempo pieno
n. 1 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE e CATEGORIE DI INQUADRAMENTO CON TEMPI DETERMINATI

n. 9 Area dei Funzionari e E.Q.
n. 21 Area degli Istruttori
n. 9 Area degli Operatori Esperti

3.4.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,92%**, derivante dalle risultanze gestionali dell'ultimo Rendiconto approvato (Annualità 2024) -
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26.90 %**;
- Il comune si colloca pertanto tra i comuni con % inferiore al valore soglia (ente virtuoso), disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica (Nel rispetto degli equilibri di Bilancio) 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, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 395.757,48, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 395.757,48;
- Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 che, alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

Valore medio di riferimento del triennio **2011/2013: Euro € 1.517.276,78**

Spesa di personale prevista al 30/04/2025, ai sensi del comma 557, per l'annualità **2025 Euro 1.781.250,00***

*Spesa per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite

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

Dato atto, inoltre, eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale saranno fatte nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile pari ad **Euro 59.528,20 oneri esclusi**

c) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come si evidenzia dalle dichiarazioni effettuate dai

Responsabili di Area, conservate agli atti, non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero

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

Atteso che:

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

3.4.3 Previsione delle cessazioni 2025-2027

È stata condotta un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2025-2027 emerge quanto segue:

Per l'anno 2025 si registra una cessazione con decorrenza 01.05.2025 mentre per gli anni 2026 e 2027: nessuna cessazione prevista

3.4.4 Rilevazione dei fabbisogni: Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse /Strategia di copertura del fabbisogno

Considerato:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato, al momento, in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste;
- quanto emerge dalla sezione "Previsione delle cessazioni 2025-2027", tenuto conto di quanto stabilito nella sezione strategica del DUP; nella sottosezione "Valore pubblico"; nella sottosezione "Performance".
Ricordando che, le pubbliche amministrazioni devono ispirare il proprio operato a principi che mirino al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità; alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono attuare per soddisfare le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario;
- l'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione e che, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli

obiettivi da conseguire;

- il processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa, assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare un sistema di sviluppo organizzativo virtuoso che conduce progressivamente ad un miglioramento nell'erogazione dei servizi alla comunità e al territorio;
- la ri-definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una delle strategie che questa Amministrazione intende attuare come leva per potenziare e ottimizzare la propria capacità di produrre valore pubblico;
- le eventuali cessazioni di personale non previste in corso dell'anno potranno essere integrate con le procedure di reclutamento previste per legge nel rispetto del profilo professionale cessato (turn over).

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

Nell'anno 2024:

- a) Nel mese di dicembre 2024 hanno rassegnato le proprie dimissioni n. 1 Istruttore di Polizia Locale e n. 1 Istruttore Amministrativo (Servizi Demografici);
- b) Si prevede di acquisire in organico n. 1 Funzionario Tecnico già previsto in organico dal precedente Piano triennale del fabbisogno, il Concorso era stato bandito ma ha dato esito negativo.

Nell'anno 2025:

Visto il Rendiconto finanziario 2024, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 9 del 29/04/2025:

- a) Si confermano per l'anno 2025 la stabilizzazione di n. 2 Istruttori amministrativi – contabili ai sensi dell'art 3 comma 5 del D.L. n. 44/2023, convertito con legge n. 74 del 2023.
La norma introduce la facoltà per gli Enti territoriali di procedere, fino al 31 dicembre 2026, previo colloquio selettivo e a seguito di valutazione positiva dell'attività svolta, alla stabilizzazione nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione.
- b) Si conferma l'acquisizione di n. 1 Funzionario Tecnico già previsto in organico dal precedente Piano triennale del fabbisogno.
- c) Si prevede la trasformazione di un posto di Collaboratore dei Servizi Generali dell'Area 1 (appartenente all'Area degli Operatori Esperti) in un posto di Funzionario Amministrativo da assegnare all'Ufficio Sociale – Sport e Tempo Libero (18 ore settimanali) e all'Ufficio Istruzione – Cultura – Biblioteca (per le restanti 18 ore settimanali). Si precisa che i servizi attribuiti al sopracitato Collaboratore dei Servizi Generali sono stati parzialmente esternalizzati.
Alla trasformazione suddetta conseguirà la mobilità interna di n. 1 Operatore Esperto Amministrativo appartenente all'Ufficio Sociale presso l'Ufficio Servizi Demografici e Statistici, inizialmente per circa 24 ore settimanali. Si prevede, inoltre, lo spostamento e la contestuale

trasformazione di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo attualmente vacante presso l'Ufficio Servizi Demografici e Statistici in n. 1 posto di Collaboratore Tecnico Manutentivo con funzioni di autista scuolabus e messo comunale (appartenente all'Area degli Operatori Esperti) da assegnare all'Area 4 Tecnica, Gestione del Territorio.

- d) A metà del mese di aprile un Istruttore di Polizia Locale ha richiesto il reintegro presso il Comune di Turbigo secondo le modalità previste dal CCNL e con decorrenza 16 aprile 2025 ha preso Servizio presso l'Area 5 Polizia Locale.

Tenuto conto delle dinamiche appena descritte, è quindi intenzione dell'Amministrazione procedere al reclutamento del personale cessato (Turn – Over) e alle assunzioni come di seguito meglio specificato:

Allegato A – PIANO CESSAZIONI

CESSAZIONI 2024			
categoria accesso	profilo professionale	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
			-
Area Istruttori	Istruttore Agente Polizia Locale	1	31.329,00
Area Istruttori	Istruttore Amministrativo	1	31.329,00
Totale spesa dipendenti cessati			62.658,00

Allegato B – PIANO ASSUNZIONI

ASSUNZIONI 2025			
categoria accesso	profilo professionale	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Area Funzionari ed EQ	Funzionario Tecnico ed EQ (da bandire mediante mobilità, art. 110 c. 1 o concorso, accesso a graduatorie)	1	33.994,00
	Funzionario Amministrativo ed EQ (da bandire mediante mobilità, art. 110 c. 1 o concorso, accesso a graduatorie)	1	33.994,00
Area Istruttori	Istruttore di Polizia Locale reintegro agente a seguito di conservazione del posto (assunto il 16.04.2025)	1	31.329,00

Area degli operatori esperti	Collaboratore Tecnico Manutentivo con funzioni di autista scuolabus e messo comunale (concorso da bandire, accesso da graduatorie, mobilità)	1	27.876,00
Totale spesa dipendenti assunti			127.193,00

STABILIZZAZIONI 2025			
categoria accesso	profilo professionale	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
Area Istruttori	Istruttori Amministrativi – Contabili (stabilizzazioni ai sensi dell’D.L. 44/2023 convertito con la Legge 74/2023)	2	62.658,00

ASSUNZIONI 2026			
categoria accesso	profilo professionale	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ oneri
-----	-----	-----	-----

ASSUNZIONI 2025 LAVORO FLESSIBILE			
categoria accesso	profilo dipendente	numero	tabellare annuo + 13 ⁺ ESCLUSI oneri
	Scalchi d’ecedenza ai sensi dell’art. 1 comma 557 L. 311/2004 o eventuali altre assunzioni a tempo determinato che si rendono necessarie nel corso del 2025		7.358,00
Area operatori esperti	Operatore Esperto amministrativo Area 1 (8 mesi - 24/h)	1	9.170,00
Area Istruttori	Istruttore Amministrativo AREA 1 (11 mesi)	1	21.300,00

	Istruttore Amministrativo AREA 3 (11 mesi)	1	21.300,00
Totale spesa dipendenti assunti a tempo determinato			59.128,20 (tabellare e 13^)
Totale			

Limite lavoro flessibile ANNO 2025: 59.128,20 euro esclusi Oneri

<p style="text-align: center;">AREA 3 SERVIZI FINANZIARI</p>	<p>Funzionario Contabile e EQ – Area Funzionari ed EQ</p>
	<p><i>UFFICIO BILANCIO</i></p> <p>Istruttore Contabile – Area Istruttori</p> <p>Istruttore Amministrativo – Area Istruttori</p>
	<p><i>UFFICIO PERSONALE – FORMAZIONE – TRIBUTI</i></p> <p>Funzionario Amministrativo – Area Funzionari ed EQ</p> <p>Istruttore Amministrativo – Area Istruttori</p> <p><i>Stabilizzazione 2025</i> Tempo determinato - Istruttore Amministrativo – Contabile - Area Istruttori - tributi</p>
	<p><i>UFFICIO ECONOMATO</i></p> <p><i>SERVIZI CIMITERIALI- PATRIMONIO</i></p> <p>Funzionario Amministrativo con funzioni di Economo – Area Funzionari ed EQ –</p> <p>Istruttore Amministrativo – Area Istruttori</p>
<p style="text-align: center;">AREA 4 TECNICA: GESTIONE DEL TERRITORIO</p>	<p>Funzionario Tecnico e EQ – Area Funzionari ed EQ</p> <p><i>SERVIZIO GESTIONE DEL TERRITORIO – SERVIZIO ATTIVITA' PRODUTTIVE (SUAP)</i></p> <p>Funzionario Tecnico – Area Funzionari ed EQ (<i>concorso ecc.</i>)</p> <p>Istruttore Tecnico – Area Istruttori LLPP</p> <p>Istruttore Tecnico – Area Istruttori LLPP</p> <p>Istruttore Tecnico – Amministrativo – Area Istruttori SUAP</p> <p>Funzionario Tecnico – Area Funzionari ed EQ Urbanistica - Edilizia</p> <p>Istruttore Tecnico – Area Istruttori Urbanistica – Edilizia</p> <p>Operatore Esperto Tecnico – Area Operatori Esperti operaio</p> <p>Collaboratore Tecnico Manutentivo – Area Operatori Esperti operaio</p> <p>Collaboratore Tecnico Manutentivo – Area Operatori Esperti operaio</p> <p>Collaboratore Tecnico Manutentivo – Area Operatori Esperti operaio con funzioni di autista Scuolabus – messo comunali (<i>concorso da bandire ecc.</i>)</p>

	<p><i>SERVIZIO ECOLOGIA ATTIVITA'AMMINISTRATIVE</i></p> <p>Istruttore Tecnico – Area Istruttori</p> <p>Istruttore Amministrativo – Area Istruttori</p> <p><i>UFFICIO BANDI E GARE</i></p> <p>Funzionario Tecnico – Amministrativo – Area Funzionari ed EQ</p>
<p>AREA 5</p> <p>AREA POLIZIA LOCALE</p>	<p><i>UFFICIO POLIZIA LOCALE</i></p> <p>Funzionario Specialista dell'Area Vigilanza "Comandante" e EQ – Area Funzionari ed EQ –</p> <p>Istruttore Polizia locale – Area Istruttori</p> <p>Collaboratore Servizi Generali – Area Operatori Esperti</p> <p>– Messo – Autista Scuolabus</p>

La spesa prevista per l'attuazione del presente piano assunzionale, tiene conto dei seguenti aspetti:

- a) Adozione del Bilancio 2025-2027 e successive variazioni, approvato con delibera CC n. 46 del 30.12.2024 tenuto conto degli indirizzi contenuti nel DUP (delibera CC n. 43 del 30.12.2024)
- b) Parere favorevole dell'Organo di revisione su entrambi i documenti.

Certificazioni del revisore dei conti

Tenuto conto di quanto descritto nei punti precedenti, è stato acquisito il parere dell'Organo di revisione, espresso con nota protocollo n. 10502 del 21/05/2025