



CITTA' DI CASTELLAMONTE
Citta' Metropolitana di Torino



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO) 2026/2028**

**SOTTOSEZIONE 3.3
“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”**

SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE		DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀOGGETTO DI PIANIFICAZIONE	
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre dell’anno precedente. Nella sezione 3.1 è indicata la dotazione organica del Comune di Castellamonte, espressa in termini numerici come da tabella seguente:		

	Programmazione strategica delle risorse umane. Ai fini del calcolo delle capacità assunzionali occorre dare atto che la nuova disciplina introdotta con il D.Lgs. n. 75 del 2017 supera il concetto tradizionale di dotazione organica ed esprime in sua vece un valore finanziario inteso come <u>dotazione di spesa potenziale massima</u> imposta come vincolo esterno. Come precisato nelle Linee guida, per le Regioni e gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Vanno pertanto considerati i limiti alla spesa del personale stabiliti dalla vigente normativa, ed in particolare: -L'art. 1 comma 557 della legge n. 296 del 2006 che dispone che 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: a) (lettera abrogata); b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. - Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, <i>“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” (2011-2013).</i> Il limite relativo al triennio 2011/2013 per il Comune di Castellamonte ammonta ad Euro 1.583.203,80
	- Il successivo comma 557-quater ai sensi del quale, <i>“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” (2011-2013).</i> Il limite relativo al triennio 2011/2013 per il Comune di Castellamonte ammonta ad Euro 1.583.203,80 L'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019 consente le assunzioni di personale 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.

	Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto ministeriale con il quale sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. Il citato decreto, emanato il 17 marzo 2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni con decorrenza dal 20.04.2020.
	Secondo le nuove norme in materia di assunzioni: • il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra 5.000 e 9.999 abitanti (fascia in cui si colloca il Comune di Castellamonte) è pari al 26,90%; • la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006; Dato atto altresì che: • dall'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2025) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 23,96% • essendo tale valore inferiore al 26,90% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella; • Di seguito la tabella con i relativi calcoli:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	
		2026	
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	VALORE FASCIA
		2025	9.883 e
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE
		2025	1.862.171,33 € (I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto del rimborso da altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, DM 21 ottobre 2020))		2023	6.787.875,61 €
		2024	6.966.633,44 €
		2025	7.808.450,17 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			7.187.653,07 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2025	250.563,76 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	6.937.089,31 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)	23,96%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	30,90%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI			
ENTE VIRTUOSO			
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	203.905,70 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	1.866.077,03 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo		2026 (g)	26,90%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2026 (h)	1.866.077,03 €

L'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato in complessivi Euro 203.905,70 come sopra esposto è stato utilizzato nel corso dell'anno 2025 in complessivi Euro 35.439,33 di cui Euro 10.439,33 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2025 ed Euro 25.000,00 per incremento Fondo risorse decentrate (salario accessorio) in deroga ai limiti previsti, effettuato nell'anno 2025 ai sensi dell'art. 14 comma 1 bis, del D. L. n. 25/2025, convertito in Legge n. 69/2025 (c.d. Decreto "PA").

Per effetto degli utilizzi effettuati nell'anno 2025, l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato residua nell'importo di Euro 168.466,37.

Stima del trend delle cessazioni.

Nel 2026 sono previste le seguenti cessazioni:

- Nr. 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni (cessazione prevista con decorrenza 01/07/2026);
- Nr. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori (cessazione prevista con decorrenza 01/04/2026);
- Nr. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori (cessazione prevista entro 2026);

- Nr. 1 Funzionario Tecnico part time 50% – Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni (cessazione prevista con decorrenza 20/07/2026);

Permane altresì la cessazione di Nr. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori avvenuta nell’anno 2025 per la quale alla data odierna non si è ancora provveduto alla copertura del posto vacante

Per l’anno 2026 le suddette cessazioni comportano un budget assunzionale per turn over pari ad **euro 116.011,36** oltre a oneri di legge.

Strategia di copertura del fabbisogno.

Si ritiene necessario utilizzare le capacità assunzionali derivanti dalle cessazioni sopra indicate per la copertura dei posti resisi/che si renderanno vacanti.

Si ritiene pertanto di disporre la seguente programmazione per il triennio 2026/2028:

Anno 2026:

- Assunzione mediante concorso di n. 1 Funzionario Amministrativo Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione - Settore Servizi al Cittadino – Servizi Segreteria e Istruzione - Budget assunzionale pari ad **Euro 27.206,95** oltre oneri di legge.
- Assunzione mediante concorso/mobilità esterna di n. 1 Istruttore Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori - Settore Polizia Municipale- Servizio Polizia Municipale - Budget assunzionale pari ad **Euro 25.066,98** oltre oneri di legge;
- Assunzione mediante concorso di n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori - Settore Tecnico manutentivo - Budget assunzionale pari ad **Euro 25.066,98** oltre oneri di legge; Procedura concorsuale conclusa, **assunzione disposta** con decorrenza dal 16/04/2026;
- Assunzione mediante concorso di n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori - Settore Tecnico manutentivo e Settore Polizia Municipale - Budget assunzionale pari ad **Euro 25.066,98** oltre oneri di legge; Procedura concorsuale conclusa, graduatoria in corso di validità;
- Assunzione mediante concorso/mobilità esterna di n. 1 Istruttore amministrativo – Settore Servizi al cittadino – Servizi demografici/elettorale - Budget assunzionale pari ad **Euro 25.066,98** oltre oneri di legge;
- Assunzione mediante progressione tra le aree ex art. 52 comma 1-bis D.Lgs 165/2001, art. 13 comma 6 CCNL 16/11/2022 e art. 12 comma 1 CCNL 23/02/2026 n. 1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione – Settore Servizi Finanziari – Servizio Personale (budget assunzionale pari ad **Euro 27.206,95** oltre oneri di legge).

Le suddette assunzioni necessitano di un budget assunzionale pari ad **Euro 154.661,82** oltre a oneri di legge finanziato per **Euro 116.011,36** con il budget assunzionale derivante da turn over e per i restanti **Euro 38.650,46** con la capacità assunzionale anno 2026 disponibile in complessivi Euro 168.466,37 come sopra determinati.

Eventuali assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee o per garantire il mantenimento degli standard quantitativi o qualitativi di servizio o per esigenze di carattere temporaneo collegato per lo più a finanziamenti specifici, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità. Stipula convenzioni per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 23 CCNL 16.11.2022, assunzioni a tempo determinato e parziale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 e ai sensi dell'art. 92 D.Lgs. 267/2000, nonché attivazione di altre forme di lavoro flessibile per la copertura di tali posti (somministrazione di lavoro, ecc.), attivazione progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti lavoro) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 nei limiti della spesa previsti per legge.

Anno 2027:

Sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).

Eventuali assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee o per garantire il mantenimento degli standard quantitativi o qualitativi di servizio o per esigenze di carattere temporaneo collegato per lo più a finanziamenti specifici, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità. Stipula convenzioni per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 23 CCNL 16.11.2022, assunzioni a tempo determinato e parziale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 e ai sensi dell'art. 92 D.Lgs. 267/2000, nonché attivazione di altre forme di lavoro flessibile per la copertura di tali posti (somministrazione di lavoro, ecc.), attivazione progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti lavoro) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 nei limiti della spesa previsti per legge.

Anno 2028:

Sostituzione del personale di cui è prevista o sopravvenuta la cessazione con analoghi profili professionali così come determinati in dotazione organica (nei limiti della dotazione finanziaria derivante dalla cessazione intervenuta).

Eventuali assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee o per garantire il mantenimento degli standard quantitativi o qualitativi di servizio o per esigenze di carattere temporaneo collegato per lo più a finanziamenti specifici, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità. Stipula convenzioni per l'utilizzo di personale ai sensi dell'art. 23 CCNL 16.11.2022, assunzioni a tempo determinato e parziale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 311/2004 e ai sensi dell'art. 92 D.Lgs. 267/2000, nonché attivazione di altre forme di lavoro flessibile per la copertura di tali posti (somministrazione di lavoro, ecc.), attivazione progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti lavoro) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 nei limiti della spesa previsti per legge.

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Formazione del personale.

L'amministrazione intende attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Sicurezza sul lavoro
- Etica

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative.

L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Elevata Qualificazione ed i responsabili dei servizi.

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- Formazione attraverso webinar
- Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate all'occorrenza al fine di svolgere la programmazione definita.

Programma formativo 2026/2028

Corsi obbligatori:

- Corsi di Formazione obbligatoria ex art. 37 D.lgs. 81/2008
- Anticorruzione e trasparenza
- GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati
- Etica
- Leadership
- Soft Skills

Ai sensi della direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano del Ministro della P.A., Zangrillo, tutti i dipendenti del Comune di Castellamonte, fatta eccezione per gli operatori esperti del Settore tecnico – manutentivo esterno, sono tenuti a seguire un piano di formazione annuale, per ore 40 nelle sopraelencate materie, attraverso l'utilizzo di strumenti e piattaforme in dotazione all'Ente (es. piattaforma

Minerva, Syllabus, ecc.).

Tale obbligo vale anche ai fini della valutazione della performance.

• Servizio Tributari
Formazione specifica per specifiche unità di personale:

Ci si riserva di valutare nel corso dell'anno specifiche esigenze formative, sulla base anche del confronto con i dipendenti e con i responsabili dei servizi/E.Q., al fine di programmare specifici momenti di approfondimento, compatibilmente con le disponibilità

Situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Si attesta che, in relazione alle esigenze funzionali di questo ente, non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

