
COMUNE DI CASTELLAZZO BORMIDA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA



Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 23 del 10/06/2026

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2026/2028

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO
CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

AGGIORNAMENTO PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2026 E 2027

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Riferimenti normativi:

- Articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto Ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei Comuni);
- D.M. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562 della Legge 296/2006 (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;
- articolo 33 del D.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

Il Decreto aprile 2019 n. 34 (Decreto crescita) ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Nello specifico, all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data individuata da apposito Decreto attuativo, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 recante «Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni» disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020.

La citata normativa ha superato il tradizionale concetto di dotazione organica prevedendo 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 nel caso dell'Amministrazione comunale di Castellazzo Bormida 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 della Legge 296/2006.

Nel P.I.A.O. 2026/2028, approvato definitivamente con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 30.03.2026, con riferimento alla programmazione del personale è stato indicato quanto segue in riferimento ai primi due esercizi del triennio:

ANNO 2026
TEMPO INDETERMINATO
USCITE PER: COLLOCAMENTO A RIPOSO: In vigenza dell'attuale normativa non si prevedono collocamenti a riposo; - Eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001
TEMPO DETERMINATO
- In linea generale non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. In vista dell'anno 2026 è previsto il rientro (a partire dal 30/06/2026) in servizio a tempo pieno dal triennio di aspettativa non retribuita della Responsabile dei Servizi Tecnici. - Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio; - Nell'ipotesi in cui questo Ente ritenesse di accogliere altre domande di aspettativa senza assegni ai sensi dell' art. 110, comma 5 , D.Lgs. 267/2000 s.m.i, si ricorrerà agli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente onde sostituire il dipendente per la durata della sua aspettativa.
ANNO 2027
TEMPO INDETERMINATO

USCITE PER: COLLOCAMENTO A RIPOSO: In vigore dell'attuale normativa non si prevedono collocamenti a riposo; - Eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001
TEMPO DETERMINATO - Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. - Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio; - Nell'ipotesi in cui questo Ente ritenesse di accogliere domande di aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 110, comma 5, D.Lgs. 267/2000 s.m.i, si ricorrerà agli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente onde sostituire il dipendente per la durata della sua aspettativa.

Con comunicazione ricevuta in data 8.06.2026 il funzionario EQ di polizia locale ha comunicato il proprio congedo per anzianità con decorrenza 1.06.2027; si rende pertanto necessario prevedere fin da subito la sostituzione di tale figura a cui è assegnata la responsabilità di Servizio.

Posto che oltre alle alternative di indire un bando di concorso, di utilizzare una graduatoria vigente di altri enti o di attivare una mobilità intracompartimentale, sussiste altresì la possibilità di valorizzare le risorse e le professionalità interne all'ente. Il recente CCNL di comparto 2022/2024 del 16.02.2026 ha difatti prorogato al 31.12.2026 quanto previsto dai commi 6-7-8 dell'art. 13 del precedente CCNL 2019/2021 del 16.11.2022:

(6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.)

Si ritiene pertanto di avviare una progressione verticale interna fra i dipendenti con qualifica di agente di polizia locale area istruttori al fine di coprire la cessazione del funzionario dal prossimo 1.06.2027 con possibilità di assegnazione di responsabilità del Servizio.

Dato che attualmente la dotazione organica prevede n. 2 istruttori agenti di polizia locale, n. 1 livello ex C5 + 1 differenziale stipendiale e n. 1 livello ex C4 + 1 differenziale stipendiale, il cui stipendio tabellare effettivo è già superiore al livello di partenza ex D1 che potrebbero raggiungere con la progressione verticale:

- Tabellare area funzionari EQ come da CCNL attuale: 25.114,11 euro;
- Tabellare area istruttori ex C5 + 1DS attuale: 26.751,00 euro;
- Tabellare area istruttori ex C4 + 1DS attuale: 25.589,28 euro;

n.b. valori su 12 mensilità a cui aggiungere la 13^a.

A questo si deve aggiungere un differenziale per indennità di comparto a carico del Fondo risorse decentrate pari a € 51,24 (differenza di trattamento fra area istruttori e area funzionari EQ).

in questo caso si applica l'art. 12 comma 8 CCNL Funzioni locali 2016-2018: *"in caso di passaggio tra categorie, nonché di acquisizione dei profili della categoria B di cui al comma 2, ai sensi dell'art.22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2017, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale previsto per la nuova categoria o per i nuovi profili. Qualora il trattamento economico in godimento, acquisito per effetto della progressione economica, risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale la differenza assorbibile nella successiva progressione economica."*

Pertanto la progressione verticale per n. 1 dei due soggetti potenzialmente idonei risulta essere in ogni caso finanziariamente neutra, in quanto non comporta alcun aumento di spesa di personale. Non risulta pertanto necessario, al fine di effettuare la progressione in esame, né utilizzare le risorse pari al 0,55% del monte salari 2018 ex comma 8 art. 13 CCNL 2019/2021, né le capacità assunzionali attualmente in carico all'ente: pertanto, coerentemente con gli orientamenti ARAN CFL 208 e 209, l'ente non deve garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Alla luce dei suddetti indirizzi strategici si propone pertanto di ridefinire, relativamente agli esercizi 2025 e 2026, i fabbisogni di personale nel seguente modo:

ANNO 2026
TEMPO INDETERMINATO

ASSUNZIONI PER: N. 1 funzionario EQ polizia locale tramite progressione verticale interna di n. 1 istruttore di polizia locale ex art. 13 commi 6-7-8 CCNL 2019/2021, entro e non oltre il 31/12/2026; USCITE PER: COLLOCAMENTO A RIPOSO: In vigenza dell'attuale normativa non si prevedono collocamenti a riposo; - Eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001
TEMPO DETERMINATO
- In linea generale non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. In vista dell'anno 2026 è previsto il rientro (a partire dal 30/06/2026) in servizio a tempo pieno dal triennio di aspettativa non retribuita della Responsabile dei Servizi Tecnici. - Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio; - Nell'ipotesi in cui questo Ente ritenesse di accogliere altre domande di aspettativa senza assegni ai sensi dell' art. 110, comma 5 , D.Lgs. 267/2000 s.m.i, si ricorrerà agli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente onde sostituire il dipendente per la durata della sua aspettativa.
ANNO 2027
TEMPO INDETERMINATO
USCITE PER: COLLOCAMENTO A RIPOSO: n. 1 Funzionario EQ polizia locale a tempo indeterminato e pieno con decorrenza 1.06.2027; ASSUNZIONI PER: N. 1 istruttore polizia locale a tempo indeterminato e pieno con decorrenza 1.06.2027, tramite concorso pubblico / utilizzo graduatorie altri enti / mobilità intracompartimentale. - Eventuali mobilità ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001
TEMPO DETERMINATO
- Non sono previste assunzioni di personale a tempo determinato salvo il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno. - Eventuali attivazioni di tirocini di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente e contenere le problematiche lavorative presenti sul territorio;

- Nell'ipotesi in cui questo Ente ritenesse di accogliere domande di aspettativa senza assegni ai sensi dell'art. 110, comma 5, D.Lgs. 267/2000 s.m.i, si ricorrerà agli strumenti messi a disposizione dalla normativa vigente onde sostituire il dipendente per la durata della sua aspettativa.

Si dà atto infine che gli stanziamenti della spesa di personale allocati a Bilancio 2026/2028 confermano il valore soglia per fascia demografica di cui all'art. 33 comma 2 DL 34/2019 conv. (27,2% come da tabella art. 4 Decreto 17/03/2024) del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D. LGS N. 165/2001 E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2026/2028 EX ART. 97 COMMA 1 D. LGS. N. 267/2000 S.M.I.
RICOGNIZIONE DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO ED ECCEDENZE DI PERSONALE

Viene ribadito quanto già rilevato con il precedente PIAO approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 30.03.2026: per il triennio 2026/2028, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. Lgs. n. 15/2021 s.m.i. il Comune di Castellazzo Bormida non manifesta situazioni di soprannumero né di eccedenza del personale.

In materia di costi del personale i dati allocati nelle previsioni di bilancio sono allo stato attuale aggiornati in previsione della sottoscrizione del CCNL 2022/2024 come sopra illustrato.

Al netto del suddetto incremento contrattuale, i valori della spesa di personale per il triennio 2026/2028 risentono nel loro insieme di una riduzione, fino al 2026, di spesa dovuta al collocamento in aspettativa non retribuita ad oggi prevista fino al 1/06/Det. 39/SG/2025) della Responsabile dei SS.TT., funzionario ex cat. D a tempo pieno indeterminato, per la sostituzione della quale è stata attivata la convenzione per un utilizzo a tempo determinato e parziale di un funzionario ex cat. D del Comune di Casal Cermelli (CC 45/2023 prorogata fino al 30.06.2026.

Gli effetti di tale riduzione di spesa sono già stati recepiti in fase di stanziamento di bilancio di previsione, che è stato impostato mantenendo l'integrale previsione di spesa utile alla copertura dello stipendio della dipendente oggi in aspettativa, una parte di tale importo è stata poi impiegata per il pagamento della dipendente assunta in sostituzione mentre il restante andrà in economia. Quanto sopra per garantire la piena sostenibilità della spesa di personale in vista del futuro rientro della dipendente.

La rappresentazione in termini finanziari della dotazione organica del personale è stata aggiornata al 31/12/2025 con l'approvazione del D.U.P. 2026/2028:

- con le modifiche derivanti dal collocamento in aspettativa non retribuita della Responsabile dei SS.TT. sostituita con una convenzione per l'utilizzo a tempo determinato e parziale di un funzionario ex cat. D del Comune di Casal Cermelli fino al 1.07.2026;
- con i valori degli incrementi contrattuali conseguenti la sottoscrizione in data 16.02.2026 del nuovo CCNL 2022/2024;

- con il rinnovo della convenzione di segreteria comunale che prevede che il Comune di Castellazzo Bormida rivesta il ruolo di capofila.

Piano del Fabbisogno del Personale 2026/2028

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 Decreto Legislativo 165/2001 s.m.i.

"2. Il piano triennale indica 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".

VERIFICA RISPETTO DEL VALORE SOGLIA SPESA DI PERSONALE PER FASCIA DEMOGRAFICA DI APPARTENENZA - PIAO 2026

Acc.ti Tit. 1				
Entrate Trib.				
dal 2020				
rettificate con				
Dato TARI				
ANNO come da				
estrazione Circolare				
dati	13/5/2020	Acc.ti Tit. 2	Acc.ti Tit. 3	
2022	2.920.701,01	497.935,96	370.817,63	3.789.454,60
2023	2.933.979,92	364.533,18	469.278,31	3.767.791,41
2024	3.093.060,97	323.184,23	571.198,91	3.987.444,11
				11.544.690,12

Media entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati **3.848.230,04**

2024	Detrazione FCDE parte corrente ultimo esercizio del	triennio	-182.500,00
	Media entrate correnti triennio al netto FCDE		
			3.665.730,04

2024	Art. 2 comma 1 lett. a) spesa personale tempo	
	indeterminato	704.522,90
	Art. 2 comma 1 lett. a)spesa personale tempo	
	determinato	-
	Art. 2 comma 1 lett. a) spesa per altrisoggetti a vario	
	titolo utilizzati	73.538,78

778.061,68

PERCENTUALE RILEVATA ai fini verifica rispetto limite Tabella Art. 4 Decreto 17/3/2020)	21,23%
art. 4 - fascia demografica d) - valore soglia di MASSIMA SPESA del personale	27,20%
Art. 6 - valore soglia con obbligo di rientro fascia demografica d)	31,20%

Valore soglia tradotto in importo complessivo di spesa - fascia dem. d)	997.078,57
Differenza la spesa personale ultimo rendiconto ed il livello massimo di spesa	219.016,89

Considerato che, nel 2026, la capacità finanziaria assunzionale è pari ad euro 219.016,89 e che pertanto ai sensi del citato DM l'ente non deve adottare politiche di rientro della spesa né limitare il turn over delle sostituzioni al di sotto del 100%.

Atteso che per l'anno 2026 le nuove assunzioni previste sono finanziariamente neutre, come precedentemente dettagliato, si confermano i dati finanziari sopra esplicitati.