

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'art. 6 D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che ha assorbito una pluralità di adempimenti, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP).

L'art. 6 D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale indica la consistenza della dotazione organica, la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e le risorse destinate all'attuazione del piano, mediante determinazione della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33 co. 2 D.L. 34/2019, tenendo conto del tetto di spesa di personale relativo alla media della spesa del personale del triennio 2011/2013 (o, per i Comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti, la spesa di personale dell'anno 2008) ai sensi dell'art. 1 co. 557 o 562 L. 296/2006.

All'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si individua l'eventuale personale in eccedenza, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001.

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);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) 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).

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

##### Personale in servizio al 31.12.2023

Cognome Nome	Categoria giuridica / categoria economica	Profilo	Servizio di appartenenza	Area di reinquadramento ai sensi del CCNL 16.11.2022
De Pasquale Angela	C/C1	Istruttore contabile	Area Amministrativa Contabile – Servizio Finanziario	Area degli istruttori
Cattani Sonia	C/C1	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa Contabile – Servizio Amministrativo	Area degli istruttori

Il Comune di Ticengo è parte dell'Unione dei Comuni Lombarda dei Fontanili che ha assunto personale da destinare all'Ufficio Tecnico, alle funzioni di Operaio cantoniere del Comune di Ticengo e alle funzioni di assistente sociale. L'Unione stessa ha in essere una convenzione con il Comune di Soncino per l'esercizio associato delle funzioni di polizia locale.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Dotazione organica

Categoria	Tempo pieno	Part time	Totale
D	0	0	0
C	2	0	2
B	0	0	0
A	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti
D	0	0
C	2	0
B	0	0
A	0	0
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Assunzioni programmate per il triennio 2024/2026:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Assunzioni programmate	0	0	0

In caso si verificano delle cessazioni non attese nel corso del triennio, l'Amministrazione intende ricoprire il posto reso vacante con personale inquadrato nella medesima area e nel medesimo profilo professionale mediante procedure di mobilità, utilizzo di graduatoria di altri enti o concorso pubblico.

#### Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa - verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE
---

	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio dati da consuntivi approvati	444.572,64	411.516,69	408.555,01
FCDE su bilancio previsione anno 2024 assestato	7.213,01		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	414.335,10 €		

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

#### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

#### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

#### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il Comune di Ticengo è parte dell'Unione di Comuni Lombarda dei Fontanili, alla quale ha trasferito alcune funzioni e, pertanto, parte del proprio personale. Per via di questa impostazione "ibrida", non è possibile rilevare un meccanismo univoco di imputazione della spesa di personale. Il metodo che è stato adottato da parte di tutti i Comuni parte della predetta Unione è quello di imputare il costo del personale in funzione della capacità assunzionale storica. Pertanto, la spesa di personale qui descritta è comprensiva del costo dei due dipendenti in capo al Comune di Ticengo e dei dipendenti che prestano, in tutto o in parte, servizio presso il Comune di Ticengo nonostante parte dell'Unione di Comuni Lombarda dei Fontanili.

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spesa di personale anno 2022	€ 142.405,67	34,37%	Comune Fascia 3
Media entrate a netto FCDE	€ 414.335,10		

Si dà atto che il Comune rientra in terza fascia e pertanto si atterrà alle disposizioni previste dal DL 34/2019.

### Rispetto limite di spesa del personale

Il valore di riferimento dell'anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 562 DELLA L. 296/2006	
ANNO 2008	
€ 125.538,00	

SPESA DI PERSONALE PREVISTA Dipendenti Comune		
ANNO 2024*	ANNO 2025*	ANNO 2026*
€ 75.747,00	€ 75.747,00	€ 75.747,00

SPESA DI PERSONALE PREVISTA Comprensiva dei trasferimenti all'Unione dei Comuni Lombarda Dei Fontanili		
ANNO 2024*	ANNO 2025*	ANNO 2026*
€ 43.088,92	€ 43.088,92	€ 43.088,92

SPESA DI PERSONALE PREVISTA Relativa al costo dei dipendenti del Comune e dei dipendenti trasferiti dal Comune di Ticengo all'Unione dei Comuni Lombarda dei Fontanili		
ANNO 2024*	ANNO 2025*	ANNO 2026*
€ 118.835,92	€ 118.835,92	€ 118.835,92

Risulta pertanto rispettato il limite sopradescritto.

\* Dalla spesa di personale prevista è esclusa la spesa di personale relativa al Segretario Comunale ai sensi dell'art. 3 co. 6 D.L. 44/2023 conv. in L. 74/2023 che stabilisce: "Per gli anni 2023-2026, per i comuni

sprovvisi di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233.”. Infatti, alla data di entrata in vigore del D.L. 44/2023, la sede di Segreteria risulta vacante.

### **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa - verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Non è previsto lavoro flessibile per il triennio 2024/2026.

### **Eccedenze di personale**

L'art 33 del D.Lgs. 165/2011 così come riscritto dall' art. 16 L. 183/2011 (legge di stabilità 2012) prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di procedere alla ricognizione del personale in esubero da ricollocare eventualmente o all' interno dell'ente o da sottoporre a mobilità.

Il DM 18 novembre 2020 individua i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022 e prevede per i comuni con popolazione compresa fino a 499 abitanti che il rapporto medio sia 1/83;

La circolare n. 4/2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica dispone in merito al piano di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale – dichiarazione di eccedenza e prepensionamento.

Dipendenti in servizio al 31.12.2023	N. abitanti al 31.12.2023	Rapporto
2	443	221,5

Esito eccedenze di personale: negativo.

### **Stima dei trend delle cessazioni**

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Cessazioni previste	0	0	0

In caso si verificano delle cessazioni non attese nel corso del triennio, l'Amministrazione intende ricoprire il posto reso vacante con la medesima area e il medesimo profilo professionale.

### **Stima dell'evoluzione dei bisogni**

Assunzioni programmate per il triennio 2024/2026:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Assunzioni programmate (specificare la figura da assumere)	0	0	0

### **Certificazione del Revisore dei Conti**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33 co. 2 D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 1 del 30.01.2024 Prot. 333 del 31.01.2024.

## **Informazione alle Organizzazioni Sindacali**

Ai sensi dell'art. 4 co. 5 CCNL 16.11.2022, la presente sezione 3.3 è stata trasmessa alle Organizzazioni Sindacali per la preventiva informazione con prot. n. 362 del 02.02.2024.

### **3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse**

#### **Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree**

Non è prevista alcuna redistribuzione del personale tramite mobilità interna.

#### **Modifica del personale in termini di livello/inquadramento**

Non è prevista alcuna modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

### **3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno**

#### **Soluzioni interne all'amministrazione**

Non previste.

#### **Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti**

Non previste.

#### **Meccanismi di progressione di carriera interni**

Non previsti.

#### **Riqualficazione Funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento**

Non previste.

#### **Job enlargement attraverso la riscrittura di profili professionali**

Non previste.

#### **Soluzioni esterne all'amministrazione**

Non previste.

#### **Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea del personale tra pp.aa. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)**

Non previste.

#### **Ricorso a forme flessibili di lavoro**

Non previste.

#### **Concorsi/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti**

Non previsti.

#### **Stabilizzazioni.**

Non previste.

### 3.3.5 Formazione del personale

#### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

È prevista formazione per il personale, in materia di:

- contabilità degli enti pubblici, con particolare riferimento agli adempimenti obbligatori prescritti nel TUEL e alle rendicontazioni/ comunicazioni da inoltrare agli enti sovraordinati (MEF Corte dei conti ecc);
- anagrafe stato civile, elettorale, con particolare riferimento agli adempimenti in vista delle imminenti scadenze elettorali (elezioni regionali e comunali), oltre ad un'attenzione particolare per gli atti di stato civile;
- sicurezza e prevenzione della corruzione;
- transizione al digitale.

Il budget assegnato alla formazione è pari ad € 3.000,00, come stanziato nel bilancio di previsione relativo al triennio 2024/2026.

È inoltre disponibile e sempre attivabile da tutto il personale interessato la formazione gratuita attraverso ASMEL (gratuita anche per gli enti non associati), Prefetture (attraverso la formazione permanente e il corso revisori enti locali), Posta del Sindaco (sezione webinar online e corsi in presenza gratuiti anche ai non iscritti) oltre a vari siti e associazioni che offrono webinar gratuiti.

La formazione in materia di protezione dati personali, obbligatoria ai sensi del Reg. UE 2016/679, è garantita.

Il Comune di Ticengo ha aderito all'ufficio RTD (Responsabile Transizione Digitale) sovracomunale, coordinato e gestito da ConsorzioIT. Pertanto, la formazione in materia di digitalizzazione, rivolta ai soli dipendenti che hanno postazione pc, è garantita e sarà programmata direttamente da ConsorzioIT. La formazione programmata per la digitalizzazione dei dipendenti sarà proposta nell'ambito dei vari incontri con l'RTD, ma si valutano eventuali proposte da parte dei dipendenti che vogliono migliorare il proprio livello di informatizzazione. Formazione sui software in uso e necessari all'attività lavorativa è sempre garantita.

Oltre a tali iniziative, con la direttiva formazione del 24/03/2023 del Ministro Per La Pubblica Amministrazione, è divenuto obbligatorio adempiere alla formazione tramite Syllabus, applicativo gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il Comune di Ticengo ha già aderito al portale Syllabus e ha già iniziato la formazione nell'anno 2023.

Ai dipendenti del settore demografici è garantito l'accesso ad ANUSCA (Associazione Nazionale degli Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe) che comprende, oltre ai webinar e/o corsi in presenza, anche la risoluzione ai quesiti e la risposta diretta di un esperto in materia. L'iscrizione ad ANUSCA è effettuata tramite Unione dei Comuni Lombarda dei Fontanili, di cui il Comune di Ticengo è parte.

È sempre e comunque garantita la formazione sulla sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

#### **Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:**

Il Segretario Comunale svolge ruolo di consulente giuridico-amministrativo e, pertanto, può studiare un percorso personalizzato in base alle necessità manifestate da ogni dipendente.

#### **Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Attivabili a richiesta in conformità alla legge e al contratto collettivo nazionale.

## **Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

Attraverso l'offerta di formazione si tende all'obiettivo di specializzare i dipendenti, fornendo le competenze necessarie per svolgere al meglio le proprie attività quotidiane e per affrontare situazioni di particolare complessità. Il risultato che si vuole ottenere è quello di dipendenti efficienti, efficaci e che agiscono in piena coscienza, di fatto tutelando l'amministrazione e loro stessi dalla *mala administration*, fenomeno riconducibile alla corruzione intesa in senso lato.

L'amministrazione intende dare ogni strumentazione possibile ai dipendenti perché possano raggiungere obiettivi non solo lavorativi, ma anche in ottica di soddisfazione professionale, per costruire un ambiente favorevole alla conoscenza e al miglioramento delle proprie competenze.

Si segnala che lo svolgimento di corsi di formazione è valutato positivamente per le progressioni economiche orizzontali (dal CCNL 16.11.2022 definite "*differenziali stipendiali*" all'art. 14 "*progressioni economiche all'interno delle aree*") che tiene conto dei certificati ottenuti e delle conoscenze acquisite a seguito dello svolgimento positivo di tali corsi. In particolare, l'art. 14 CCNL 16.11.2022 destina i differenziali stipendiali alla remunerazione del "*maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito*".

L'aggiornamento e la competenza professionale sono inoltre valutati positivamente anche nella valutazione della performance individuale ai fini dell'ottenimento della c.d. incentivazione della performance.