

Comune di Paderno Ponchielli (CR) – PIAO 2024/2026
Sottosezione 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);
- (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).

Contenuto della sottosezione:

In questa sottosezione (3.3) viene illustrato il piano triennale dei fabbisogni di personale.

Allegato del d.m. 132/2022:

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è composto da:

- Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente;
- Programmazione strategica delle risorse umane;
- Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse;
- Strategia di copertura del fabbisogno;
- Formazione del personale.

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 professionale	Area di reinquadramento ai sensi del CCNL 16.11.2022
Chiozzi Ilenia	C/C1	Istruttore amministrativo anagrafe – stato civile	Area degli istruttori
Luzzari Roberto	C/C4	Istruttore ufficio segreteria, assistenza e cultura	Area degli istruttori
Persico Paolo	B/B3	Autista scuolabus – messo comunale – cantoniere	Area degli operatori esperti
Romani Giuseppina	D/D4	Responsabile servizi finanziari e tributari	Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni

Comune di Paderno Ponchielli (CR) – PIAO 2024/2026

Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”

Cugini Camillo	D/D4	Responsabile tecnici	servizi	Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni
----------------	------	----------------------	---------	--

Programmazione strategica delle risorse umane

Dotazione organica

Categoria	Tempo pieno	Part time	Totale
D	1	1	2
C	2	0	2
B	1	0	1
A	0	0	0
Totale	4	1	5

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti
D	2	0
C	2	0
B	1	0
A	0	0
Totale	5	0

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. Per l'anno 2021 sono state indicate le entrate correnti al netto dei contributi straordinari erogati dallo Stato per emergenza Covid 19 e nell'anno 2022 sono state indicate le Entrate correnti al netto dell'accertamento per contributo PNRR trattandosi di entrata non ricorrente.

Comune di Paderno Ponchielli (CR) – PIAO 2024/2026

Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio dati da consuntivi approvati	943.160,18	1.011.216,34	1.067.432,12
FCDE su bilancio previsione anno 2024 assestato	3.000,00		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	1.007.267,88 €		

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.

Comune di Paderno Ponchielli (CR) – PIAO 2024/2026

Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”

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.

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

Spesa di personale anno 2023	€ 195.932,61	19,51 %	Comune Fascia 1
Media entrate a netto FCDE	€ 1.004.267,88		

Pertanto, il Comune di Paderno Ponchielli potrà:

in quanto Comune virtuoso: incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall’art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell’aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell’art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L’ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti e il seguente:

Media entrate correnti 1.004.267,88 x 28,60% = 287.220,62 – Spesa personale 2023 195.932,61= 91.288,01 ;

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020/2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020/2024 ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli Enti virtuosi, l’incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo Ente (spese di personale 2018 * (dato derivato dall’Unione Lombarda Soresinese) Valore calmierato Tabella 2 DM) per fascia demografica Ente è il seguente:

Anno 2024

Euro 192.361,58 X 35% = 67.326,55

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, l’incremento calmierato risulta inferiore all’incremento teorico, pertanto il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell’incremento calmierato per un importo pari ad € 67.326,55 ;

Comune di Paderno Ponchielli (CR) – PIAO 2024/2026
Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”

Rispetto limite di spesa del personale

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557-*quater*, 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 557 DELLA L. 296/2006
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013
€ 241.232,83

SPESA DI PERSONALE PREVISTA Dipendenti Comune		
ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
€ 217.019,76	€ 215.573,76	€ 215.703,76

Risulta pertanto rispettato il limite sopradescritto.

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

Spesa per lavoro flessibile anno 2009	9.765,00
Spesa per lavoro flessibile anno 2024	9.729,87

Risultano quindi rispettati i limiti di cui agli artt. 36 D.Lgs. 165/2001 e 9 co. 28 D.L. 78/2010.

Si prevede di assumere n. 1 agente di polizia locale inquadrato nell’area dei funzionari e delle elevate qualificazioni per n. 8 ore settimanali per 12 mesi ai sensi dell’art. 1 co. 557 L. 311/2004 previa autorizzazione dell’Amministrazione di appartenenza.

Si prevede di assumere n. 1 dipendente inquadrato nell’area degli operatori esperti per n. 7 ore settimanali per n. 4 mesi ai sensi dell’art. 92 D.Lgs. 267/2000.

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.

Comune di Paderno Ponchielli (CR) – PIAO 2024/2026

Sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”

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
5	1316	263,20

Esito eccedenze di personale: negativo.

Stima dei trend delle cessazioni

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Cessazioni previste	1	1	0

Nel 2024 è prevista una cessazione per collocamento a riposo di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato inquadrato nell'area degli istruttori a far data dal 1° settembre 2024.

Nel 2025 è prevista una cessazione per collocamento a riposo di n. 1 dipendente a tempo pieno e indeterminato inquadrato nell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni a far data dal 1° maggio 2025.

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Assunzioni programmate per il triennio 2024/2026:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Assunzioni programmate	1*	1**	0

*n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato – Area degli istruttori

In sostituzione del dipendente che sarà collocato a riposo il 1° settembre 2024, l'Amministrazione intende coprire il posto mediante espletamento di concorso pubblico.

**n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato – Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni

In sostituzione del dipendente che sarà collocato a riposo il 1° maggio 2025, l'Amministrazione intende coprire il posto mediante espletamento di concorso pubblico.

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.

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. 3 del 09/04/2024 .

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. 1641 del 12/04/2024 .

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.

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.

Riqualificazione 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

Si prevede il ricorso a forme di lavoro flessibili quali l’art. 1 co. 557 L. 311/2004 e art. 92 D.Lgs. 267/2000, come meglio specificato in apposita sezione.

Concorsi/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti

È previsto l’espletamento di un concorso pubblico per l’assunzione di n. 1 istruttore nel 2024 e di n. 1 funzionario nel 2025.

Stabilizzazioni.

Non previste.

Formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

È prevista formazione obbligatoria annuale in tema di prevenzione della corruzione indirizzata a tutti i dipendenti, come da sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”.

Saranno proposti e vagliati corsi di aggiornamento professionale sulla base di feedback ricevuti dal personale.

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 Paderno Ponchielli 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 Paderno Ponchielli ha già aderito al portale Syllabus.

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.

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.