

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 31.12.2024

Categoria giuridica / categoria economica	Profilo	Servizio di appartenenza	Area di reinquadramento ai sensi del CCNL 16.11.2022
C/C3	Istruttore amministrativo	Servizio demografico	Area degli istruttori
C/C1	Istruttore amministrativo	Servizio Segreteria e Affari Generali	Area degli istruttori
C/C2	Istruttore amministrativo	Servizio assistenziale, culturale e scolastico	Area degli istruttori
D/D1	Istruttore Direttivo Contabile	Area Economico e Finanziaria	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
B/B5	Esecutore	Servizio assistenziale, culturale e scolastico	Area degli operatori esperti
D/D3	Istruttore Direttivo Tecnico	Area Tecnica e Tecnico Manutentiva	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
B/B6	Autista cantoniere	Area Tecnica e Tecnico Manutentiva	Area degli operatori esperti
A/A1	Cantoniere	Area Tecnica e Tecnico	Area degli operatori

		Manutentiva	
--	--	-------------	--

Con Delibera di Consiglio Comunale n. 04 del 21.02.2024 è stata approvata la convenzione di segreteria tra i Comuni di Azzanello, Ticengo, Genivolta e Casalmorano. Dal 15.03.2024 è in servizio presso il Comune di Casalmorano n. 1 Segretario Comunale titolare nella misura di 32,50%.

L'assistente sociale è dipendente dell'Azienda Sociale del Cremonese e presta servizio presso il Comune di Casalmorano per n. 15 ore settimanali.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Dotazione organica

Categoria	Tempo pieno	Part time	Totale
D	2	0	2
C	3	0	3
B	2	0	2
A	1	0	1
Totale	8	0	8

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti
D	2	0
C	3	0
B	2	0
A	1	0
Totale	8	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.

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:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE

	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio dati da consuntivi approvati	€ 1.243.027,31	€ 1.367.126,25	€ 1.879.822,29
FCDE su bilancio previsione assestato	€ 27.400,00		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 1.496.658,62		

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	1.000-1.999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2.000-2.999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3.000-4.999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5.000-9.999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10.000-59.999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60.000-249.999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250.000-1.499.999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1.500.000 >	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.

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

Spesa di personale ultimo rendiconto (anno 2023)	€ 347.165,03	23,63%	Comune Virtuoso (Fascia 1)
Media entrate correnti a netto FCDE	€ 1.496.658,62		

Pertanto, il Comune di Casalmorano potrà 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.

Tabella 2

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%



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			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 276.851,76	€ 391.369,22	€ 387.541,69	€ 351.920,89

SPESA DI PERSONALE PREVISTA		
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
€ 349.298,85	€ 349.298,85	€ 349.298,85

A cui si aggiunge l'assunzione ai sensi dell'art. 33 D.L. 33/2019 e il relativo incremento del fondo di produttività per una spesa presunta quantificata come segue:		
Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
€ 32.154,08	€ 32.154,08	€ 32.154,08

Pertanto, risulta rispettato il limite sopradescritto.

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

Non è prevista nessuna assunzione di lavoro flessibile.

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 da 1.000 a 1.999 abitanti che il rapporto medio sia 1/132.

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 31.12.2024	N. abitanti al 31.12.2024	Rapporto
8	1.683	210

Esito eccedenze di personale: negativo.

Stima dei trend delle cessazioni

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Cessazioni previste (specificare la figura cessante)	0	0	0

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Assunzioni programmate per il triennio 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Assunzioni programmate	1	0	0

In data 30.12.2024 prot. n. 8356, il dipendente inquadrato nell'area degli istruttori e assegnato al Servizio Segreteria e Affari Generali ha presentato le proprie dimissioni con decorrenza 01.02.2025 (ultimo giorno lavorativo 31.01.2025). Si procederà quindi alla sostituzione con medesimo profilo professionale.

In caso si verificassero 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.

I dirigenti sono autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto. Prima di procedere alla sostituzione è necessario verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

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 03.01.2025.

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. 113 del 08.01.2025.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non è prevista alcuna ridistribuzione 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.

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

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 presente un'apposita missione all'interno del bilancio relativa alla formazione (01021.03.0003 - Corsi di formazione per il personale) in capo al Responsabile Segreteria e Affari Generali, il cui stanziamento è il seguente:

Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
€ 1.500,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00

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", settorializzata sulla base del settore di appartenenza dei dipendenti.

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

Sono altresì attive newsletter e circolari a pagamento che forniscono aggiornamenti a cadenza settimanale su alcuni degli ambiti dell'attività istituzionale dell'ente (ragioneria, tributi, appalti).

È intenzione dell'amministrazione verificare la possibilità di attivare un pacchetto di formazione tramite webinar previo confronto di preventivi.

Eventuali richieste di formazione aggiuntiva saranno valutate sulla base dell'attinenza, dell'utilità e della competenza e sulla base della disponibilità finanziaria.

Nell'anno 2020 era stata attivata la formazione del personale aderendo alla proposta della Provincia di Cremona, sospesa a causa dell'emergenza covid-19. Si auspica una ripresa di tali attività formative.

La formazione in materia di protezione dati personali, obbligatoria ai sensi del Reg. UE 2016/679, è garantita e svolta personalmente dal DPO (Responsabile dati personali) in carica.

La formazione in materia di digitalizzazione, rivolta ai soli dipendenti che hanno postazione pc, è garantita ed è svolta dalla società che supporta il RTD (Responsabile Transizione Digitale), ossia RDS International. La formazione programmata per la digitalizzazione dei dipendenti è quella obbligatoria prevista dal piano formazione del supporto al RTD, ma si valutano eventuali proposte da parte dei dipendenti che vogliano migliorare il proprio livello di informatizzazione. Formazione sui software in uso e necessari all'attività lavorativa è sempre garantita. La formazione obbligatoria in tema di digitalizzazione sarà svolta mediante

webinar e sarà predisposto un piano di formazione obiettivi trimestrali, il cui avanzamento sarà monitorato costantemente dal Segretario Comunale.

Oltre a tali iniziative, AGID mette a disposizione dei corsi gratuiti in tema di digitalizzazione basati sulle competenze in possesso dei dipendenti accertate tramite test iniziale.

Ai dipendenti del settore demografico 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.

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 Casalmorano ha già aderito al portale Syllabus ed ha già iniziato la formazione nell'anno 2023.

La fondazione IFEL e il Ministero dell'Interno organizzano appositi corsi, sia sincroni che asincroni, per la formazione contabile.

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

Nel biennio 2025/2026 si prevede ulteriore formazione riguardante il gestionale in uso agli uffici comunali che entrerà in cloud a seguito della partecipazione ai bandi PNRR PAdigitale2026.

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

Il Segretario Comunale, titolare in questo Ente in forza della convenzione di segreteria sopra menzionata, 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 professionale è inoltre valutato positivamente anche nella valutazione della performance individuale ai fini dell'ottenimento della c.d. incentivazione della performance.