

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-26-27

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	Tempo	Profilo	Area di appartenenza	Area di reinquadramento ai sensi del CCNL 16.11.2022
Bignetti Angelina	C/C3	24 h	Istruttore amministrativo	Area amministrativa	Area degli Istruttori
Bonfiglio Antonio	B/B6	36 h	Operatore esperto	Area tecnica	Area Operatori esperti
Casagrande Ombretta	C/C5 I differenziale	36 h	Istruttore amministrativo	Area contabile-finanziaria	Area degli Istruttori
Cividati Pierluigi	EQ D1	36 h	Funzionario	Area polizia locale	Area dei Funzionari
Gallieni Michela	C/C5 I differenziale	24 h	Istruttore amministrativo	Area amministrativa	Area degli Istruttori
Gallieni Susanna	C/C4	32 h	Istruttore amministrativo	Area amministrativa	Area degli istruttori
Ghirardi Adriano	B/B4A	36 h	Istruttore amministrativo	Area contabile-finanziaria	Area degli operatori esterni

Guadrini Gianantonio	B/B2	36 h	Operatore esperto	Area tecnica	Area degli operatori esterni
Merlini Valerio	C/C5	36 h	Istruttore amministrativo	Area amministrativa	Area degli Istruttori
Orefice Giuliana	EQ D/D7	36 h	Funzionario	Area tecnica	Area dei Funzionari
Petrani Graziella	EQ D/D6a	36 h	Funzionario	Area contabile-finanziaria	Area dei Funzionari
Seccardelli Michele	C/C2V	36 h	Istruttore vigile	Area polizia locale	Area degli Istruttori
Spinoni Daniela	C/C5	30 h	Istruttore contabile	Area contabile-finanziaria	Area degli Istruttori
Spinoni Silvia	EQ D/D4	36 h	Funzionario	Area amministrativa	Area dei Funzionari
Zaghen Sabrina	C/C6 I differenziale	36 h	Istruttore amministrativo	Area amministrativa	Area degli Istruttori
Zanoni Adriano	C/C1	15 h	Istruttore	Staff del Sindaco	Area degli Istruttori

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Dotazione organica (nuova)

Categoria	Tempo pieno	Part time	Totale
D	4	0	4
C	6	4	10
B	2	0	2
A	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti	Posti ad esaurimento
D	4	0	0
C	9	1	0
B	3	0	1
A	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Assunzioni programmate per il triennio 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Assunzioni programmate	1*	1**	-

(\*) un'assunzione riservata al personale interno per passaggio dalla area operatori esperti all'area istruttori (dalla ex cat. B alla ex cat. C).

(\*\*) turn over per collocamento a riposo di un'unità cat. D nell'area Finanziaria.

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 esterna, 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.

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 risulta dalla scheda allegata "Rispetto soglia spesa per il personale D.M. 17/03/2020".

**RISPETTO SOGLIA SPESA PER IL PERSONALE D.M. 17/03/2020**

		ABITANTI AL 31/12/2023		5.510
--	--	------------------------	--	-------

**Dati ultimi tre Consuntivi approvati**

Anno	2021	2022	2023
Entrate titolo 1	2.292.970,35	2.357.341,01	2.499.549,07
Entrate titolo 2	277.980,66	227.877,82	277.969,60
Entrate titolo 3	680.575,25	678.980,07	661.331,92
<b>Totale accertato ENTRATE CORRENTI</b>	<b>3.251.526,26</b>	<b>3.264.198,90</b>	<b>3.438.850,59</b>

Media annua entrate correnti	3.318.191,92
Importo del F.C.D.E. assestato anno 2023 (importo da detrarre)	90.957,00
<b>Media da riportare nel denominatore del rapporto (B)</b>	<b>3.227.234,92</b>

	2018	2020	2021	2022	2023
<b>DATI da Bilancio Triennale</b>					
U 1.01.00.00.000 - Spesa di personale al lordo di oneri al netto di Irap	736.699,03	742.036,60	756.824,87	728.739,87	710.611,30
U 1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.004 - Tirocini formativi extracurricolari	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
U 1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale (A)</b>	<b>736.699,03</b>	<b>742.036,60</b>	<b>756.824,87</b>	<b>728.739,87</b>	<b>710.611,30</b>

<b>Rapporto come calcolato da tabella 1 del D.M. 17.03.2020 (A/B)</b>		<b>23,45%</b>	<b>22,58%</b>	<b>22,02%</b>
SOGLIA MINIMA PER LA FASCIA DEMOGRAFICA		26,90%	26,90%	26,90%
SOGLIA MASSIMA PER LA FASCIA DEMOGRAFICA		30,90%	30,90%	30,90%
<b>COLLOCAZIONE ENTE</b>		<b>PRIMA FASCIA</b>	<b>PRIMA FASCIA</b>	<b>PRIMA FASCIA</b>

**RISPETTO SOGLIA SPESA PER IL PERSONALE D.M. 17/03/2020**

<b>INCREMENTO DELLA SPESA</b>	<b>2023</b>
Incremento massimo ipotetico della spesa	184.174,76
Resti assunzionali ultimo quinquennio	0,00
Base 2018 (Totale A) + incremento massimo	920.873,79
Spesa massima possibile anno corrente (Media annua entrate correnti per soglia minima)	868.126,19
Incremento massimo possibile della spesa	157.514,89

<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa personale massimo annuo</b>				
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Pertanto, il Comune di Borgo San Giacomo può 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.

### **Ecceденze 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 per i comuni con popolazione compresa da 5000 a 9.999 abitanti che il rapporto medio sia 1/169;

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
16	5645	1/353

Esito eccedenze di personale: negativo.

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

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Cessazioni previste	0	1	0

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

Assunzioni programmate per il triennio 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Assunzioni programmate	1*	1**	-

(\*) un'assunzione riservata al personale interno per passaggio dalla area operatori esperti all'area istruttori (dalla ex cat. B alla ex cat. C) attraverso la procedura ordinaria.

(\*\*) turn over per collocamento a riposo di un'unità cat. D nell'area Finanziaria.

### **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.2 del 07.02.2025, prot.2041 del 07.02.2025.

### **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 tramite PEC con prot. n.1909 del 06.02.2025.

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

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

Non prevista.

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

è prevista una 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 prevista.

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

Non prevista.

#### **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 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).

La formazione in materia di digitalizzazione, rivolta ai soli dipendenti che hanno postazione pc, è garantita da AGID che mette a disposizione corsi gratuiti in tema di digitalizzazione basati sulle competenze in possesso dei dipendenti accertate tramite test iniziale.

Ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, il Comune di Borgo San Giacomo si è registrato sulla piattaforma “Syllabus” del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://syllabus.gov.it>) nell’anno 2024.

Formazione sui software in uso e necessari all’attività lavorativa è sempre assicurata.

Per i dipendenti sono previsti inoltre stanziamenti di bilancio per abbonamenti a riviste digitali o a siti specializzati che offrono possibilità di seguire webinar e/o corsi in presenza, o porre quesiti o richiedere pareri ad esperti 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:**

-----

### **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.