

COMUNE DI CARNAGO

PROVINCIA DI VARESE



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

SOTTOSEZIONE FABBISOGNO PERSONALE

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Riferimenti normativi

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTBP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa. Il PTBP è stato riassorbito nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione, introdotto dall'articolo 6 del Legge n. 80/2021, convertito in legge 113/2021). Mentre l'articolo 1, comma 1, lett. a) del D.p.r. n. 81/2022 ha soppresso gli adempimenti correlati al PTFP. Infine con l'articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 sono stati definiti gli Schemi attuativi del PIAO;
- L'articolo 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 "Decreto crescita", convertito in legge 58/2019 determina la capacità assunzione dei comuni, e precisamente dispone "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- Il DM 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che detta indicazioni cogenti in materia di determinazione della capacità assunzionale, in stretta correlazione con la concreta sostenibilità finanziaria, da applicarsi con decorrenza 20 aprile 2020; emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, al fine di individuare i *valori soglia*, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra 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, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- L'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 definisce i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni, definendo il 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;
- L'art. 33 del D.lgs. 165/2001 nel testo da ultimo sostituito dall'art. 16 della Legge 183/2011, ed in particolare i commi 1 e 2 che testualmente recitano:
 - "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e

quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;

- “2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Richiamati inoltre:

- La Legge 19 giugno 2019, n. 56 recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", e, nello specifico, l'art. 3, comma 8, nel testo modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che testualmente recita "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- L'art. 3, comma 5-septies, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, "i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi."

3.3.1 Personale in servizio al 31.12.2024

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce 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 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 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: *n. 28 unità di personale di cui:*

n. 24 a tempo indeterminato
n. 4 a tempo determinato

di cui:

n. 23 a tempo pieno
n. 5 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/ CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

n. 5 unità di personale di cui:

n. 1 con profilo SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE
n. 1 con profilo SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE-CONTABILI
n. 1 con profilo ISTRUTTORE DIRETTIVO DELL'AREA DI VIGILANZA
n. 1 con profilo TECNICO SPECIALISTA IN SERVIZI TECNICI
n. 1 con profilo ASSISTENTE SOCIALE

AREA DEGLI ISTRUTTORI

n. 18 unità di personale di cui:

- n. 2 con profilo di ISTRUTTORE TECNICO
- n. 2 con profilo di AGENTE DI POLIZIA LOCALE
- n. 7 con profilo ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
- n. 3 con profilo EDUCATRICE ASILO NIDO
- n. 4 con profilo EDUCATRICE ASILO NIDO A TEMPO DETERMINATO

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

n. 4 unità di personale di cui:

- n. 1 con profilo COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO
- n. 3 con profilo OPERATORE TECNICO MANUTENTIVO

AREA DEGLI OPERATORI

n. 1 unità di personale di cui:

- n. 1 con profilo COLLABORATORE IN SERVIZI AUSILIARI DI SUPPORTO

3.3.2 Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	CARNAGO
POPOLAZIONE	6636
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, è stato effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

Le capacità assunzionali di enti locali e regioni continuano anche per il 2025 e per gli anni successivi ad essere determinate dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

Dal 1° gennaio 2025 sono rientrate in vigore le disposizioni dell'articolo 33 del DI 34/2019 per gli enti virtuosi e per quelli non virtuosi.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2024 (MACRO 101 + 103)		1.027.799,06	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	4.493.871,64	4.600.539,25	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	4.367.707,10		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2024	4.940.039,01		
FCDE 2025		86.062,09	
TOTALI ENTRATE		4.514.477,16	
RAPPORTO SPESA PERSONALE € 1.027.799,06 / ENTRATE CORRENTI € 4.514.477,16 (4.600.539,25 – 86.062,09)			22,77

Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate **pari al 22,77%** - ottenuto dal rapporto tra spesa personale da consuntivo 2024 (= € 1.027.799,06/4.514.477,16).

Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **26,90 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **30,90%** (fascia E).

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.M. 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	1.027.799,06	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE 4.514.477,16 * 26,9%	1.214.394,36	
INCREMENTO MASSIMO € 1.214.394,36 – € 1.027.799,06	186.595,30	

Dal 1° gennaio 2025 si applica un'importante novità:

- gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcde inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della predetta soglia. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del citato decreto legge n. 34/2019. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.

Poiché il Comune di Carnago si trova sotto la soglia (ovvero 22,77%) può procedere ad incrementare la spesa di personale, il cui valore massimo è pari ad € 1.214.394,36.

	(€ 1.027.799,06 + €	
limite max	186.595,30)	1.214.394,36
previsione spesa 2025		1.087.942,16
 margine massimo		 126.452,20
 previsione assunzione n.1 istruttore AREA DEGLI ISTRUTTORI		 29.358,86

- Rilevato che, anche includendo le azioni assunzionali che si intendono introdurre nell'anno 2025, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2025

Euro 1.087.942,16 + nuova assunzione Euro € 29.358,86 = Euro 1.117.301,02

LIMITE MASSIMO Euro 1.214.394,36

- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione.

Dato atto che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

b) **verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo come segue:

Valore medio di riferimento del triennio **2011/2013: Euro 1.056.920,03**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno **2025: Euro 992.318,92**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno **2025 comprensiva di nuova assunzione n. 1 istruttore AREA DEGLI ISTRUTTORI : Euro 1.021.677,78**

c) **verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale saranno fatte nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile pari ad **Euro 60.966,57 incrementabile del 100% per le assunzioni di personale educativo prima infanzia pari ad € 121.933,14.**

d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come si evidenzia dalle dichiarazioni effettuate dai Responsabili di settore, conservate agli atti, non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero.

e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- Si attesta che il Comune di Carnago non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

3.3.3 Previsione delle cessazioni 2025-2027

È stata condotta un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2024-2026 e tenuto conto della normativa vigente in materia, dei dati anagrafici e domande di dimissioni già acquisite, emerge quanto segue:

Per gli anni 2025 – 2026 e 2027 : nessuna cessazione prevista

3.3.4 Rilevazione dei fabbisogni: Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Considerato:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato, al momento, in funzione della più efficiente combinazione possibile tra

fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste;

- quanto emerge dalla sezione “Previsione delle cessazioni 2025-2027”, tenuto conto di quanto stabilito nella sezione strategica del DUP, nella sottosezione “Valore pubblico”; nella sottosezione “Performance”. Ricordando che, le pubbliche amministrazioni devono ispirare il proprio operato a principi che mirino al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità; alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono attuare per soddisfare le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario;
- l’organizzazione dell’Ente, con particolare riferimento all’individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell’Amministrazione e che, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire;
- il processo di riorganizzazione dell’Ente, finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell’azione amministrativa, assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare un sistema di sviluppo organizzativo virtuoso che conduce progressivamente ad un miglioramento nell’erogazione dei servizi alla comunità e al territorio;
- la ri-definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una delle strategie che questa Amministrazione intende attuare come leva per potenziare e ottimizzare la propria capacità di produrre valore pubblico;

Tenuto conto di quanto narrato fin ora, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell’ente:

Nell’anno 2025:

- si prevede di acquisire in organico, mediante scorrimento di graduatoria o concorso, un’unità di personale a tempo pieno avente profilo professionale ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO appartenente all’Area degli Istruttori.

PROSPETTO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2025 – 2027

ANNO 2025

- N. 1 Unità di personale con profilo ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (AREA DEGLI ISTRUTTORI) mediante scorrimento di graduatoria o concorso.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

n. 4 Unità a part-time con profilo professionale Educatore Asilo Nido per la durata dell’anno scolastico.

ANNO 2026 E ANNO 2027

Nessuna nuova assunzione.

PIAO 2025/2027

Sezione 3.3 – Fabbisogno personale

SPESA PERSONALE PREVISIONE 2025

importo

1) Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato MACRO 101	€ 664.075,00
2)RINNOVI CONTRATTUALI E RELATIVI ONERI RIFLESSI	
3) SALARIO ACCESSORIO	32.300,00
4) Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	
5) Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000 - compreso oneri riflessi MACRO 101	
6) Compensi per prestazioni elettorali e oneri	12.380,00
7) Spese per COMPENSO PUC	691,24
8) Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori MACRO 101	225.366,00
9) INCENTIVAZIONE	49.868,92
10) Spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di polizia municipale finanziata con proventi da sanzioni del codice della strada	1.800,00
11) COMPENSI E ONERI PER CENSIMENTO MACRO 101	935,00
12) INCENTIVI IMU E TARI	1.000,00
13) Altre spese (specificare):INCENTIVI FUNZIONE TECNICHE	13.280,00
14) INDENNITA' SEGRETARIO A SCAVALCO (macro 101)	15.200,00
15) oneri indennità scavalco segretario MACRO 101	2.920,00
16) Diritti di rogito e relativi oneri MACRO 101	12.380,00
<i>totale macro 101</i>	€ 1.032.196,16
17) Altre spese (specificare): formazione MACRO 103	2.950,00
18) Spesa per servizio mensa dipendenti MACRO 103	7.650,00

19) Spesa per sostituzione autista scuolabus MACRO 103	1.200,00
21) Somministrazione lavoro interinale MACRO 103	40.000,00
22) Spesa per servizio assistenza sociale MACRO 103	
23) altre spese MACRO 103 (formazione)	
23) Voucher lavoro MACRO 103	
totale macro 103	51.800,00
TRASFERIMENTO per convenzione servizio polizia locale MACRO 104	
24) Rimborso spesa gestione associata segreteria comunale MACRO 104	
26) Trasferimento per SPESA PERSONALE PIANI DI ZONA - MACRO 104	3.946,00
totale macro 104	3.946,00
Totale	1.087.942,16
VOCI ESCLUSE	
FORMAZIONE	2.950,00
RINNOVO CONTRATTI	
SPESA PESONALE CATEGORA PROTETTA	21.029,00
SPESE ELEZIONI RIMBORSATE e ONERI	12.380,00
IRAP RELATIVO A COMPONENTI ESCLUSE	
ONERI RELATIVI A COMPENSI ESCLUSI	8.458,00
DIRITTI DI ROGITO E ONERI	12.380,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	13.280,00
INCENTIVI IMU E TARI	1.000,00
PREVIDENZA COMPLEMENTARE POLIZIA LOCALE	1.800,00
CENSIMENTO	935,00
COMPENSO TUTOR PUC	691,24
ASSUNZIONE CAT. OPERATORE ESPERTO DEL 2024	
CONVENZIONE SCUOLA SECONDARIA - RIMBORSO SPESA PERSONALE	20.720,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	95.623,24
TOTALE	992.318,92

	PREVISIONE 2025
spesa MACRO 101	€ 1.032.196,16
spese incluse MACRO 103	51.800,00
altre spese incluse MACRO 104	3.946,00
Totale spese di personale	1.087.942,16
Totale spese escluse	95.623,24
Spese soggette al limite (c. 557)	992.318,92
Valore medio triennio 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006	1.056.920,03
Spese correnti	4.694.618,24
Incidenza % su spese correnti	22,51%

LIMITI DI SPESA	
LIMITE COMMA 557 LEGGE 296/2006	1.056.920,03
INCREMENTO TEORICO MAX PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO	196.773,18

Comune di Carnago (VA)

determinazione dell'incremento della spesa del personale previsione anno 2025

INDICE:

1. Il lavoro da svolgere	2
2. Il quadro normativo.....	2
2.1. Le assunzioni degli enti locali nel 2025	2
2.2 i Comuni	2
2.3 Il quadro normativo: il DL. 34/2019.....	2
2.4. Il decreto attuativo: il DM. del 17 marzo 2020	4
2.4.1. Art.1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo.....	4
2.4.2. Art.2. Definizioni.....	4
2.4.3. Art. 3 e 4. Differenziazione dei Comuni per fascia demografica e individuazione del primo valore soglia di spesa del personale.....	5
2.4.4. Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio.....	5
2.4.5. Art.6. Individuazione del secondo valore soglia della spesa del personale	6
2.4.6. Art. 7. Disposizioni attuative e finali	7
2.5. La circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione	7
2.6. Delibera della Corte dei Conti n.55/2020 del 25 giugno 2020	8
2.7. LA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2025	9
3. la situazione del Comune	10
4. le conclusioni.....	11

Elaborazione 1.0 del 26/03/2025

Studio Giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

1. Il lavoro da svolgere

Il Comune di Carnago (VA) ha conferito allo scrivente Studio l'incarico per la determinazione dell'incremento della spesa di personale a disposizione dell'ente per l'anno 2025, alla luce della normativa in materia.

Poiché l'ultimo rendiconto approvato dall'ente è quello del 2024, lo Studio richiede al Comune la seguente documentazione per poter effettuare il calcolo:

- il numero degli abitanti
- le entrate correnti del 2024, 2023, 2022 e 2021 (in base all'art.33 del D.L. 30-04-2019 n. 34);
- la spesa di personale riguardanti l'anno 2024 e 2023 (in base all'art.33 del D.L. 30-04-2019 n. 34).

2. Il quadro normativo

2.1. Le assunzioni degli enti locali nel 2025

Con il 2020 il quadro normativo delle assunzioni dei Comuni è stato completamente rivisto, passando da un concetto di capacità assunzionale legata alle cessazioni dei dipendenti, avvenute sia nell'anno che in quello precedente, ad un concetto di limite all'incremento della spesa di personale, diversificata in relazione alla virtuosità del Comune stesso.

Analoga disposizione è stata introdotta per le amministrazioni provinciali e le città metropolitane.

2.2 i Comuni

Come detto, per i Comuni è stato rivoluzionato la modalità di calcolo dei limiti assunzionali. Oggi il primo passo da fare consiste nel calcolo del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, nelle definizioni che vengono fornite nelle norme emanate. Da questo rapporto dipende la possibilità, più o meno ampia, di assumere.

2.3 Il quadro normativo: il DL. 34/2019

La disposizione di riferimento è rappresentata dall'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazione nella Legge 28 giugno 2019, n. 58. Tale norma stabilisce che:

" A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore

soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore 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 che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

L'ambito soggettivo di applicazione della norma è limitato ai soli Comuni. Ne sono, pertanto, sicuramente esclusi, gli altri enti locali quali le province e le città metropolitane, per le quali, come detto, è stata introdotta, una normativa analoga.

Nel merito, la disposizione prevede, come già illustrato, che venga superata la logica seguita negli anni scorsi, che voleva le capacità assunzionali legate alle cessazioni del personale dell'ente, con un grado di sostituzione che variava nelle singole annualità ovvero in relazione alla tipologia di ente e alle condizioni di virtuosità dello stesso. Con il decreto crescita, l'attenzione si sposta verso l'aspetto economico che attiene alla spesa complessiva di personale dipendente rispetto ai primi tre titoli delle entrate, come risultanti dal rendiconto relativo all'anno precedente in cui avviene l'assunzione. Tali entrate devono essere depurate del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Già si nota come le quantità da considerare non siano omogenee dal punto di vista temporale: la spesa di personale, per le quali, nel decreto legge, non vi è un riferimento specificato dalla norma; le entrate che risultano a consuntivo del triennio precedente e il fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione, senza alcun riferimento temporale. Ma il problema maggiore, nell'applicazione di questa parte della norma, consisterà nella determinazione del coacervo "spesa di personale". La disposizione specifica che deve trattarsi della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente", ma la domanda sorge spontanea: sono ricomprese quelle ipotesi che, al contrario, devono essere escluse dalla spesa di personale da considerare per il rispetto del comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, quali gli oneri per i dipendenti appartenenti le categorie protette (nel limite della quota d'obbligo), le spese di personale i cui oneri sono coperti da finanziamenti Comunitari o privati, gli oneri derivanti da rinnovi contrattuali, ecc.? Dal testo letterale della disposizione ("spesa complessiva") si potrebbe giungere a conclusione che nessuna esclusione sia ammessa. Sicuramente sono da includere gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, per espressa previsione normativa, ma, anche in questo caso, la disposizione nulla prevede sul considerare l'Irap.

Una volta superati questi ostacoli, è previsto un decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione che stabilisce un valore soglia, diversificato per fasce demografiche. Il decreto di cui sopra viene emanato di concerto con il Ministero dell'Interno, quello dell'Economia e previa intesa in sede di Conferenza Stato-città e autonomie locali, nel termine di 60 giorni dal 1° maggio (data di entrata in vigore del Dl. 34/2019) e, quindi, sostanzialmente entro la fine di giugno. L'operazione appariva

abbastanza ardua, considerato il numero degli attori coinvolti. Tanto che si è arrivati al 17 marzo 2020 per vedere la firma di detto decreto.

L'ente che si trova al di sotto del valore soglia indicato nel decreto potrà assumere secondo percentuali massime di incremento annuale del personale, stabilite anch'esse nel medesimo provvedimento, nel rispetto di due condizioni:

- 1) le assunzioni devono essere coerenti (cioè previste) nel piano triennale del fabbisogno di personale;
- 2) le maggiori spese di personale devono garantire comunque il rispetto degli equilibri di bilancio su base pluriennale. Tale rispetto deve essere asseverato dall'organo di revisione. Si evidenzia che l'asseverazione, solitamente, ha un peso maggiore della certificazione o dell'attestazione, sul piano giuridico e sulle conseguenze, in caso di falso.

I valori soglia sono rivisti ogni cinque anni seguendo il medesimo percorso previsto per la loro prima individuazione, ma tale disposizione lascia il tempo che trova se si considera l'evolversi in maniera rapida della normativa in materia di assunzioni per gli enti locali.

Le amministrazioni che si pongono sopra il secondo valore soglia dovranno stabilire un percorso che porti a ricollocarsi in condizioni virtuose entro il 2025, anche ricorrendo ad un turn over inferiore al 100%. Nel caso tale obiettivo non sia raggiunto, dal 2025 la loro percentuale di sostituzione è fissata al 30% fino al rientro nel predetto valore soglia.

La decorrenza delle nuove disposizioni è contenuta nel decreto attuativo. Pertanto, fino a tale decorrenza, si è continuato ad applicare le disposizioni vigenti ante DL 34/2019.

2.4. Il decreto attuativo: il DM. del 17 marzo 2020

Con l'emanazione del decreto attuativo (DM del 17 marzo 2020), attraverso diversi articoli, vengono specificate e chiarite alcune voci presenti nell'art. 33 del D.L. 30-04-2019 in merito alla modifica effettuata per l'assunzione nei Comuni.

2.4.1. Art.1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

"Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra 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, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

2. Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020".

Il primo articolo del decreto attuativo, riportato qui sopra, specifica con il primo comma, il calcolo da effettuare per capire in che situazione si trova il Comune in base alla soglia indicata nei successivi articoli. Per trovare quest'ultima bisognerà rapportare la spesa complessiva per tutto il personale con la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati. Nel secondo comma si specifica che la decorrenza l'art. 33 comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34. È applicabile dal 20 aprile 2020.

2.4.2. Art.2. Definizioni

Con il secondo articolo si è voluto specificare e chiarire i dubbi riguardanti le voci riportate nell'articolo precedente in modo da effettuare il calcolo con criteri omogenei.

"Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: 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;

b) 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.”

2.4.3. Art. 3 e 4. Differenziazione dei Comuni per fascia demografica e individuazione del primo valore soglia di spesa del personale

I seguenti articoli indicano le fasce demografiche e il primo valore soglia della spesa del personale che un Comune deve rispettare. Qui sotto si riporta la tabella:

Fasce demografiche	Valore soglia
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Come specifica l'art. 4 comma 2. “A decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.” Si può dedurre che solo i Comuni che si trovano sotto il valore soglia posso incrementare la spesa di personale rispettando quest'ultima.

2.4.4. Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio nel periodo transitorio

L'art. 5 del DM 17 marzo 2020, come sotto riportato, prevede le percentuali per i Comuni sotto la soglia di incremento annuale della spesa di personale, da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato. Tale percentuale verrà moltiplicata per la spesa del personale registrata nel 2018, e non dovrà superare il valore percentuale indicato nella tabella dell'art. 4. Oltre a questo importo i Comuni potranno usufruire dei resti accumulati nei cinque anni antecedenti al 2020 come riporta il comma 2 dello stesso articolo.

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%

d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

2. Per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

3. Per il periodo 2020-2024, i Comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di Comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di Comuni.”

Come più volte evidenziato dal testo normativo, il periodo transitorio si è concluso nell'anno 2024.

2.4.5. Art.6. Individuazione del secondo valore soglia della spesa del personale

L'articolo 6 fa riferimento ai Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti supera la soglia indicata nella tabella riportata nello stesso articolo. Questi Comuni 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. Si riporta qui sotto l'articolo con la tabella del secondo valore soglia.

Il comma 3 dello stesso articolo prevede che i Comuni che si trovano fra i due valore soglia non possono incrementare il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti.

“1. 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 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.

Fasce demografiche	Valore soglia
a) Comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
h) Comuni da 250.000a 1.499.999 abitanti	32,80%
i) Comuni da 1.500.000 di abitanti e oltre	29,30%

2. 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.

3. 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 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."

2.4.6. Art. 7. Disposizioni attuative e finali

"1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-
quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

2. I parametri individuati dal presente decreto possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali."

Come si può evincere dall'ultimo articolo del DM. 17 marzo 2020 i parametri individuati possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione.

Per gli enti che si collocano sotto il primo valore soglia, le nuove assunzioni che vengono effettuate sulla base del D.L. 34/2019 non incidono sul rispetto del tetto alla spesa di personale di cui ai commi 572 e 562 dell'art. 1 della legge 296/2006.

2.5. La circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione

La circolare sul DM attuativo dell'art 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 è datata 13 maggio 2020 ma è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020. Specifica e chiarisce le modifiche effettuate per il calcolo delle capacità assunzionali.

La circolare inizia ad analizzare e spiegare il primo articolo del decreto attuativo ribadendone la decorrenza (20 aprile 2020) per l'applicazione del Decreto-legge n. 34/2019. Specifica che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, abbiano legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, con riferimento al solo anno 2020, i predetti enti possono esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le Comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al D.Lgs. 118/2011). Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita in deroga solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i Comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa dello stesso anno. I Comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire una riduzione del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti rispetto a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa della stessa annualità.

Terminati i chiarimenti sul primo articolo, la circolare, sempre nel primo paragrafo, specifica che l'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione.

La circolare determina che, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, siano quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

Per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP: accertamenti delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

Sempre nella circolare, è stato chiarito che, nel caso di Comuni che abbiano optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e abbiano, in conseguenza, attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

Il secondo paragrafo della circolare evidenzia che la definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i Comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché le province e le città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa, non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulla propria spesa di personale. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che - nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza.

Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.

La circolare chiarisce che i Comuni, ai fini dell'assunzione del personale, possono usufruire:

- dei resti degli anni precedenti;
- delle assunzioni per cui è stata effettuata la Comunicazione di cui all'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001, limitatamente all'anno 2020.

2.6. Delibera della Corte dei Conti n.55/2020 del 25 giugno 2020

La Corte dei Conti sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, in risposta al Comune di Bore (PR), specifica che per ultimo rendiconto della gestione approvato debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente, al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale, abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta il documento contabile cui attingere il dato del rapporto - non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale. Qualora l'ente non abbia ancora approvato il rendiconto 2019 al momento dell'adozione della procedura di reclutamento, l'ultimo rendiconto approvato cui fare riferimento per il calcolo della spesa è il rendiconto relativo al 2018. L'ente, per un corretto calcolo del limite assunzionale per l'esercizio 2020, deve prioritariamente riferirsi al rendiconto del 2019 se già

approvato. Il riferimento al rendiconto del 2018, viceversa, è residuale qualora l'approvazione del rendiconto 2019 sia slittata- sulla base della normativa- in ragione dell'eccezionale rinvio del termine per la sua approvazione al 30 giugno 2020.

Risulta evidente che lo stesso principio può essere traslato in relazione agli anni seguenti il 2020.

2.7. LA LEGGE DI BILANCIO PER L'ANNO 2025

La bozza di Legge di Bilancio per l'anno 2025 aveva inizialmente prospettato per le amministrazioni pubbliche il superamento dell'incremento di spesa del personale normato dall'art. 33, comma 2, del Dl 30 aprile 2019 con il subentro di un turn over del 75 % della spesa risparmiata dalla cessazione dei dipendenti dell'anno precedente.

Con l'approvazione della Legge di Bilancio si è deciso di non penalizzare ancora le assunzioni per le amministrazioni pubbliche e di conseguenza non effettuare nessuna modifica in tale campo e di lasciare in vigore l'art. 33, comma 2, del Dl 30 aprile 2019 e s.m.i.

Quindi le amministrazioni pubbliche, per poter effettuare assunzioni e incrementare la propria spesa di personale, devono rispettare le percentuali del primo valore soglia della spesa del personale normate dagli art. 3 e 4 del DM 17 marzo 2020.

L'art. 5 del DM 17 marzo 2020, per gli anni che andavano dal 2020 al 2024, delineava la percentuale e il limite massimo di incremento che gli enti dovevano rispettare anno in anno. Ma siccome tale articolo non ha più valenza per l'anno 2025, le amministrazioni possono incrementare la propria spesa di personale fino al primo valore soglia delineato degli art. 3 e 4 del DM 17 marzo 2020.

Resta confermata la disciplina delle assunzioni per gli enti che si collocano tra il primo e il secondo valore soglia nonché per quelli che si trovano sopra il secondo valore.

3. la situazione del Comune

Il Comune di Carnago, in data 13 marzo 2025, ha inviato un’email nella quale ha comunicato i dati rilevati all’ultimo rendiconto approvato, che si riferisce all’anno di competenza 2024

Popolazione	6.606
-------------	-------

Si riportano di seguito le entrate e le uscite dichiarate dall’ente:

Spese personale art. 2, comma 1, lett. a)	Impegni di competenza 2023	Impegni di competenza 2024		
Totale spese di personale	967.531,11	1.027.799,06		
Entrate correnti art. 2, comma 1, lett. b)	Accert. di competenza 2021	Accert. di competenza 2022	Accert. di competenza 2023	Accert. di competenza 2024
E.1.00.00.00.000 Titolo I Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.897.047,98	2.970.942,42	3.006.547,08	3.163.848,23
E.2.00.00.00.000 Titolo II Trasferimenti correnti	571.907,13	611.227,02	503.441,26	768.510,39
E.3.00.00.00.000 Titolo III Entrate extratributarie	1.010.730,19	911.702,20	857.718,76	1.007.680,39
Entrate da TARI attribuite al gestore ai sensi dell'art. 1, c. 668, L. 147/2013				
Totale delle entrate correnti	4.479.685,30	4.493.871,64	4.367.707,10	4.940.039,01
Fondo crediti dubbia esigibilità di parte corrente			50.168,82	86.062,09
(da bilancio di previsione assestato relativo all'ultimo consuntivo approvato)				

Lo studio attraverso i dati ricevuti indica che il Comune rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti e stabilisce che il valore della soglia massima è del 26,90 %, come riportato dall’art. 4 del DM 17 marzo 2020. Per determinare se l’ente si trova sopra o sotto alla soglia, lo studio rapporta la spesa del personale 2023 e la media del triennio delle entrate correnti dichiarate, al netto del fondo credito di dubbia esigibilità, e da questo risultato si evidenzia che il rapporto del comune è del 22,00 %. Lo studio ha rapportato anche la spesa del personale 2024 e la media del triennio delle entrate correnti dichiarate, al netto del fondo credito di dubbia esigibilità, e da questo risultato si evidenzia che il rapporto del comune è 22,77%

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
Spese di personale			967.531,11	1.027.799,06
Entrate correnti (compresa Tari)	4.479.685,30	4.493.871,64	4.367.707,10	4.940.039,01
Media delle entrate correnti del triennio			4.447.088,01	4.600.539,25
Fondo crediti dubbia esigibilità di parte corrente		(segno meno) -	50.168,82	- 86.062,09
Media delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			4.396.919,19	4.514.477,16
Rapporto spese di personale rispetto alla media delle entrate correnti			22,00%	22,77%
Fascia di appartenenza in base alla popolazione (art. 3, c. 1)			e	e
Percentuale 1° valore soglia			26,90%	26,90%
Percentuale 2° valore soglia			30,90%	30,90%

Poiché l’ente si trova sotto la prima soglia può procedere ad incrementare la spesa di personale, il cui valore massimo si ottiene moltiplicando la media delle entrate del triennio con il primo valore soglia di cui tabella dell’art. 4 del DM 17 marzo 2020 (in base alla fascia del comune). Si riporta qui sotto il calcolo effettuato:

Enti con rapporto inferiore al primo valore soglia (art. 4 e 5)	Anno 2025	Anno 2025
	con rendiconto di competenza 2023	con rendiconto di competenza 2024
Incremento potenziale della spesa per il rispetto del 1° valore soglia (art. 4, c. 2, D.M. 17/03/2020)	215.240,15	186.595,30

4. le conclusioni

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, si può concludere che il Comune di Carnago è situato nella fascia E ed è anche sotto il valore della prima soglia. Di conseguenza può incrementare la spesa di personale per un massimo di 186.595,30 sulla base gli importi del rendiconto 2024 e un massimo di 215.240,15 sulla base degli importi rendicontati dell'anno 2023.

Porto Mantovano, 26 marzo 2025

Tiziano Grandelli



Mirco Zamberlan



COMUNE DI CARNAGO

PROVINCIA DI VARESE



PIANO DELLA FORMAZIONE 2025-2027

Allegato al PIAO 2025-2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Sommario

Contesto	3
Principi della formazione	3
Soggetti coinvolti	4
Fabbisogno formativo.....	5
Priorità strategica.....	5
Livelli di formazione.....	5
Formazione obbligatoria.....	5
Modalità di erogazione della formazione.....	6
Risorse finanziarie.....	6
Piano formativo 2025-2027.....	6
Valenza della formazione ai fini produttività individuale	11
Costo della formazione.....	11

Contesto

Il piano della formazione è parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione (Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 gennaio 2024).

Come è noto, tuttavia negli ultimi anni, le risorse destinate alla formazione sono state ridotte per le misure introdotte dalla *Spending review* ma i nuovi scenari aperti dalla transizione digitale ed ambientale e soprattutto dal PNRR inaugurano una nuova stagione dove la valorizzazione del capitale umano trova la leva più importante nella formazione.

Seppure il Comune di Carnago sia un Ente con meno di 50 dipendenti e, quindi, ammesso alla redazione di un PIAO “semplificato”, si ritiene che la semplificazione delle attività formative, possa trovare collocazione nella *Sezione 3 Organizzazione e capitale umano, 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale del PIAO*, così da sviluppare, tra l’altro, la strategia di gestione del capitale umano e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Il CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, per il triennio 2019-2021, dedica l’intero capo V del Titolo IV alla “*Formazione del Personale*” confermando che la formazione rappresenta una leva strategica per l’evoluzione professionale e per l’acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all’investimento in attività formative. Gli artt. Da 54 a 56 meglio definiscono “*Principi generali e finalità della formazione*”, “*Destinatari e processi della formazione*” e “*Pianificazione strategica di conoscenze e saperi*” che necessariamente rappresentano fonte di riferimento per la stesura del presente Piano della Formazione unitamente al testo della Direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024.

La Direttiva del Ministro Zangrillo del 24 gennaio 2024, fornisce indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale.

Sono previste 40 ore annuali per ciascun dipendente di formazione.

Principi della formazione

Il presente Piano si ispira ai seguenti principi:

- **valorizzazione del personale:** il personale è considerato come un soggetto che richiede riconoscimento e sviluppo delle proprie competenze, al fine di erogare servizi più efficienti ai cittadini;
- **uguaglianza e imparzialità:** il servizio di formazione è offerto a tutti i dipendenti, in relazione alle esigenze formative riscontrate;
- **continuità:** la formazione è erogata in maniera continuativa;
- **partecipazione:** il processo di formazione prevede verifiche del grado di soddisfazione dei dipendenti e modi e forme per inoltrare suggerimenti e segnalazioni;
- **efficacia:** la formazione deve essere monitorata con riguardo agli esiti della stessa in termini di gradimento e impatto sul lavoro;
- **efficienza:** la formazione deve essere erogata sulla base di una ponderazione tra qualità della formazione offerta e capacità costante di rendimento e di rispondenza alle proprie funzioni o ai propri fini;
- **economicità:** le modalità di formazione saranno attuate anche in sinergia con altri Enti locali al fine di garantire sia il confronto fra realtà simili sia un risparmio economico.

Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- **Segretario Comunale e Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:** Dettano le priorità strategiche, da sottoporre all'approvazione degli organi di indirizzo politico, in accordo con il contenuto dei principali documenti di programmazione in vista del conseguimento degli obiettivi di risultato. Sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione, definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza.
- **Responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione:** sono coinvolti nel monitoraggio ed alla verifica sull'attuazione del piano di formazione, all'adozione degli atti gestionali conseguenti, alla rilevazione degli indicatori, all'aggiornamento dei fascicoli;
- **Dipendenti:** Sono i destinatari della formazione e oltre ad essere i destinatari del servizio, i dipendenti vengono coinvolti in un processo partecipativo che prevede: un approfondimento precorso per definirne in dettaglio i contenuti rispetto alle conoscenze detenute e/o aspettative individuali;

Fabbisogno formativo

Base di partenza del Piano della Formazione è la rilevazione dei “fabbisogni formativi”, richiesta dal Segretario comunale ai funzionari titolari di incarico di E.Q.

Nell’analisi del fabbisogno della formazione si rilevano diversi fattori:

1. il contesto organizzativo;
2. i contenuti e le competenze attese per le singole posizioni di lavoro;
3. le competenze e le attitudini delle persone.

La selezione dei moduli formativi, che tiene conto dei fattori evidenziati, è stata effettuata in sede di conferenza Segretario Comunale-Responsabili titolari incarico E.Q. in un’ottica di massima partecipazione, e con l’obiettivo di evitare la duplicazione di temi o contenuti.

Priorità strategica

In adesione agli obiettivi dettati dal P.N.R.R. nel Piano della Formazione, trovano esplicitazione le seguenti priorità strategiche, da sviluppare nell’ambito del triennio di riferimento del PIAO con il coinvolgimento graduale di tutti i dipendenti dell’ente.

Livelli di formazione

- Interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell’Ente;
- formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, e in materia di sicurezza sul lavoro;
- formazione continua in ordine mirato finalizzato al perseguimento di approfondimento specifico.

Formazione obbligatoria

Nello specifico sarà realizzata tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti:

- . Anticorruzione e trasparenza
- . GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati

- . Intelligenza Artificiale
- . Sicurezza sul lavoro
- . Etica

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione normativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i Responsabili di Posizione Organizzativa ed i responsabili dei servizi.

Modalità di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- . Formazione attraverso webinar;
- . Formazione mediante partecipazione ad appositi corsi.

Risorse finanziarie

Si prevederà lo svolgimento di corsi sulla base delle disponibilità previste nel bilancio di riferimento, integrate al fine di svolgere la programmazione definita.

Piano formativo 2025-2027

CONTABILITA'

- Legge di Bilancio;
- Riaccertamento dei residui;
- Il rendiconto di gestione;
- Gli equilibri di bilancio;
- La contabilità ACCRUAL 1: Introduzione, principi generali, finalità;
- La contabilità ACCRUAL 2: Gli elementi del bilancio di esercizio;

- La contabilità ACCRUAL 3: Le rilevazioni contabili;
- La contabilità ACCRUAL 4: Chiusura dei conti e risultato d'esercizio.

AMMINISTRAZIONE

- Il provvedimento amministrativo;
- La trasparenza amministrativa nella contrattualistica pubblica. La digitalizzazione delle procedure di evidenza. Le diverse tipologie di accesso agli atti;
- Tecniche di redazione dell'atto amministrativo, tracciabilità della decisione pubblica e la responsabilità amministrativa;
- Anticorruzione Guida redazione piano triennale;
- E-procurement - le procedure sottosoglia nel mercato elettronico mepa;
- E-procurement SINTEL;
- Procedure Ciclo di vita dei contratti e schede ANAC.

TRIBUTI

- Le novità normative e giurisprudenziali sull'IMU e sulla TARI;
- Le novità normative e giurisprudenziali sul Canone Unico;
- Le novità normative e giurisprudenziali sulla riscossione.

RISORSE UMANE

- Fondo risorse decentrate;
- Conto annuale;
- PIAO, performance;
- PIAO, fabbisogno di personale;
- Procedure di reclutamento;
- Relazioni sindacali, contrattazione integrativa;

- Rapporto di Lavoro;
- Codice e procedure disciplinari.

GESTIONE DEL TERRITORIO – COMMERCIO - SUAP

- Strumenti Partenariato Pubblico privato;
- Anticorruzione Guida redazione piano triennale;
- E-procurement -le procedure sottosoglia nel mercato elettronico mepa;
- E-procurement SINTEL;
- Procedure Ciclo di vita dei contratti e schede ANAC;
- Strumenti modifiche del contratto in corso di esecuzione;
- Funzioni - rup e direttore dei lavori;
- La legge sul procedimento amministrativo.
- Aggiornamento in tema di Commercio - SUAP;
- Strumenti Le comunità energetiche e gli accordi tra pubbliche amministrazioni;
- Demolizione e ricostruzione. Ristrutturazione edilizia e/o nuova costruzione;
- Edilizia: aggiornamenti nella materia.

SERVIZI DEMOGRAFICI

- Le pratiche complesse in anagrafe: senza fissa dimora, presenze temporanee, occupazioni abusive, minori contesi;
- Le sanzioni amministrative per la violazione di obblighi anagrafici;
- Trascrizione degli atti dall'estero: verifiche formali;
- L'acquisto della cittadinanza italiana;
- La dichiarazione di nascita da parte del cittadino italiano e straniero e riconoscimento di filiazione successivo;

- La gestione del decesso dalla formazione della formazione dell'atto di morte al permesso di seppellimento;
- La cremazione e la destinazione delle ceneri nella normativa nazionale e regionale.

SERVIZI SOCIALI

- La progettazione nei servizi educativi 0/6;
- L'igiene degli alimenti e della produzione alimentare;
- La riforma della legge 104/1992;
- Il programma P.I.P.P.I. per la prevenzione dell'istituzionalizzazione minorile;
- Normativa, procedimenti e strumenti per l'affidamento dei servizi sociali, educativi e culturali;
- Comunicare in maniera strategica, inclusiva e solidale;
- Il coordinamento dei gruppi di lavoro;
- L'ideazione e lo sviluppo dei servizi in ottica collaborativa e partecipativa.

POLIZIA LOCALE

- Qualità dei servizi digitali per il governo aperto;
- Intelligenza artificiale e competenze digitali per le PA;
- Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA;
- Il ruolo della PA per la trasformazione sostenibile;
- Il ruolo degli enti territoriali per la trasformazione sostenibile;
- Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione;
- Lavoro agile e PA;
- Accountability per il governo aperto;
- Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023;

Performance e Leadership per la PA;

Prevenzione della corruzione e trasparenza nei servizi di Polizia Locale;

Il ruolo del comandante di Polizia Locale;

Codice della Strada – Normativa, modifiche ed aggiornamenti;

Il controllo dei veicoli – nazionali, comunitari ed esteri;

Strumenti di autotutela e porto dell'arma di servizio;

Polizia Ambientale, Edilizia e Commerciale – aggiornamenti in materia;

Comunicazione pubblica ed istituzionale in Polizia Locale;

La disciplina degli eventi temporanei, dei pubblici spettacoli e dello spettacolo viaggiante;

Videosorveglianza e GDPR – utilizzo dei sistemi integrati e normativa vigente.

TRANSIZIONE DIGITALE

- L'intreccio tra ai act, privacy e appalti nell'adozione di tool IA nella PA;
- Quadro normativo europeo e italiano: tra hard e soft law;
- AI Act - Regolamento (UE) 2024/1689;
- Aspetti essenziali AI Act: ruoli, responsabilità, obblighi per fornitore e PA;
- Profili privacy: ruoli, responsabilità, obblighi per la PA;
- Le varie forme di responsabilità connesse all'adozione di strumenti IA;
- Codice dell'Amministrazione Digitale e IA: cloud qualificato, responsabilità e sanzioni;
- Art. 30 Codice dei contratti pubblici;

FORMAZIONE OBBLIGATORIA PA

- Anticorruzione nella P.A;
- Codice etico e codice di comportamento;
- Codice della amministrazione digitale CAD;

- Intelligenza Artificiale nella PA;
- Benessere lavorativo.

Sviluppo di un set di competenze digitali comuni a tutti i dipendenti (Syllabus) sviluppato nell'arco del triennio

(Il modello di riferimento per la formazione sulle competenze digitali è il progetto del Dipartimento della Funzione pubblica che, organizzato in cinque aree e tre livelli di padronanza, descrive l'insieme minimo delle conoscenze ed abilità che ogni dipendente pubblico deve possedere per partecipare attivamente alla transizione digitale. La formazione si svolge sulla piattaforma online del Dipartimento, che consente di verificare le competenze di partenza e quelle "in uscita". Al dipendente viene rilasciato un "open badge" che riporta i corsi frequentati e i test superati e i dati complessivi saranno registrati in un "fascicolo di competenze" abilitandoli alla fruizione dei corsi in modalità e-learning).

Valenza della formazione ai fini produttività individuale

I dipendenti destinatari dei percorsi formativi indicati dal relativo Responsabile e, nel caso dei titolari di incarico di E.Q., indicati in accordo con il Segretario Comunale, sono tenuti a fruire dei corsi entro l'anno riferimento.

Come previsto nella direttiva Zangrillo del 24 gennaio 2024, è necessario evidenziare come *"la partecipazione dei dipendenti ai percorsi formativi individuati ed il completamento dei medesimi è valutata positivamente dall'amministrazione nell'ambito della valutazione della performance individuale (...) il raggiungimento degli obiettivi formativi dei dipendenti rileva, altresì, in termini di risultati conseguiti e valutazione positiva ai fini delle progressioni professionali all'interno della stessa area e fra le aree o le qualifiche diverse".*

Costo della formazione

Il presente piano della formazione troverà adeguata copertura negli attuali stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027. Eventuali esigenze ulteriori di percorsi formativi, anche al di fuori degli ambiti indicati in premessa e derivanti da esigenze estemporanee di adeguamenti a novità normative o procedurali, potranno trovare copertura in autonomi e successivi stanziamenti a valere sul bilancio dell'ente o su eventuali risorse etero finanziate.

COMUNE DI CARNAGO

PROVINCIA DI VARESE



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

PIANO AZIONI POSITIVE PER LA PARITÀ DI GENERE

SOTTOSEZIONE 3.3. PIANO AZIONI POSITIVE PER LA PARITÀ DI GENERE

Riferimenti normativi

La Legge 10 aprile 1991 n. 125 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel Lavoro”* (ora abrogata dal D.lgs. n. 198/2006 *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, in cui è quasi integralmente confluita) rappresenta una svolta fondamentale nelle politiche in favore delle donne, tanto da essere classificata come la legge più avanzata in materia in tutta l’Europa occidentale.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali in deroga al principio di uguaglianza formale e mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomo e donna. Sono misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, evitare eventuali svantaggi e riequilibrare la presenza femminile nel mondo del lavoro.

Il percorso che ha condotto dalla parità formale della Legge n. 903 del 1997 alla parità sostanziale della Legge sopra richiamata è stato caratterizzato in particolare da:

- l’istituzione di osservatori sull’andamento dell’occupazione femminile;
- l’obbligo dell’imprenditore di fornire informazioni sulla percentuale dell’occupazione femminile;
- il mantenimento di determinate proporzioni di manodopera femminile;
- l’istituzione del Consigliere di parità che partecipa, senza diritto di voto, alle Commissioni regionali per l’impiego, al fine di vigilare sull’attuazione della normativa sulla parità uomo donna.

Inoltre, la Direttiva 23/5/2007 *“Misure per attuare la parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche”*, richiamando la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, indica come sia importante il ruolo che le Amministrazioni Pubbliche ricoprono nello svolgere una attività positiva e propositiva per l’attuazione di tali principi.

Il D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, all’art. 48, prevede che: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1 e 57, comma 1 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri Enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall’art. 42 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell’ambito del comparto e dell’area di interesse sentito, inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all’art. 10 e la Consiglieria o il Consigliere Nazionale di Parità ovvero il Comitato per le Pari Opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consiglieria o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.*

Detti piani, tra l’altro, al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.... Omissis.... I Piani di cui al presente articolo hanno durata triennale (...).”

L’art. 8 del D. Lgs 150/2009, al comma 1, prevede inoltre che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle Amministrazioni pubbliche, riguardi

anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (lett. h).

Nel **settore pubblico** il legislatore ha scelto di adottare il modello obbligatorio. Le Pubbliche Amministrazioni, e pertanto anche i Comuni, devono, quindi, redigere, ai sensi dell'art. 48 del Decreto legislativo n. 198 del 2006, un piano triennale di azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità.

Il Comune di CARNAGO, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, ha individuato quanto di seguito esposto.

Il presente Piano contiene un'analisi dei dati del personale e le azioni positive da intraprendere.

3.3.1. Struttura del Piano

Il presente Piano si sviluppa in due parti:

- Analisi dati personale in servizio
- Finalità del piano e azioni positive e correlate azioni positive.

a) Analisi dati del Personale in servizio

Distribuzione per genere del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2024.

N. DIPENDENTI	N. UOMINI	N. DONNE
24	9	15
PERCENTUALI	37,50%	62,50%

Distribuzione per genere del personale dipendente in servizio suddivisi per Aree/Settori:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Area 1 Servizi interni di supporto	2	5	7
Area 2 Servizio alla persona	0	7	7
Area 3 Polizia locale	3	0	3
Area 4 Servizio territorio e commercio	4	3	6
TOTALE	9	15	24

Distribuzione del personale per genere nei livelli di inquadramento:

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
AREA DEGLI OPERATORI (Ex cat. A)	1	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (Ex cat. B)	3	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)	4	10
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D)	1	4
TOTALE	9	15

Distribuzione del personale per genere, livelli di inquadramento e orario di lavoro:

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	4	5
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	4	10	14
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (Ex cat. B)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	3	1	3
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
AREA DEGLI OPERATORI (Ex cat. A)	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	1	0	1
TOTALE	9	15	23

Distribuzione per genere del personale responsabile delle Aree:

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Servizi interni di supporto	0	1	1
Servizio alla persona	0	1	1
Polizia locale	1	0	1
Servizio territorio e commercio	0	1	1
TOTALE	1	3	4

b) Finalità del piano e azioni positive e correlate azioni positive

Il presente Piano di Azioni Positive si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro, vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità, avuto riguardo della propria realtà di riferimento e delle dimensioni dell'Ente. In particolare, si prevedono le seguenti **FINALITA' E LE CORRELATE AZIONI POSITIVE**:

1) Benessere organizzativo

FINALITÀ Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'Ente in materia di personale ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai responsabili delle singole

strutture, in termini di modelli organizzativi, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi.

AZIONE:

- Favorire lo svolgimento del lavoro agile nel solco delle indicazioni previste dalla legge, nel vigente CCNL e racchiuse nell'apposita sezione del Piao. questo strumento deve necessariamente essere visto, come leva di una politica di conciliazione, funzionale per favorire una maggior autonomia e responsabilità del personale, favorendo un orientamento ai risultati, creando fiducia tra il datore di lavoro e collaboratori e, quindi, facilitare un cambiamento culturale verso organizzazioni più "sostenibili".
- Si valuterà la possibilità di eseguire un'indagine sull'utilizzo dello *smart working* e sulle problematiche riscontrate, anche al fine di migliorare tale modalità di lavoro nel suo futuro uso ordinario.
- Potenziare le piattaforme tecnologiche e, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorire la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile.
- Allargare ed estendere la possibilità di una più ampia flessibilità di orario di lavoro per favorire esigenze familiari su richiesta del dipendente.

2) Contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica

FINALITA' L'Ente si impegna a realizzare ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni o molestie sessuali, casi di mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori correlati alla sfera privata del lavoratore sotto forma di discriminazioni.

AZIONE

- Promuovere una comunicazione sempre più attenta alle modalità di rappresentazione dei generi; più nel concreto, individuare modalità di linguaggio idonee ad evitare discriminazioni nelle comunicazioni (ad es. fornire linee di indirizzo, mediante circolari e diffusione di apposita modulistica, per la stesura dei documenti)
- Promuovere incontri periodici mediante i quali monitorare il clima lavorativo, incentivando il personale a fornire spunti di riflessione sul tema;
- Istituire una cassetta attraverso la quale potere effettuare segnalazioni di eventuali discriminazioni, nella garanzia della tutela dell'anonimato;
- Svolgere attività di informazione tra i dipendenti sulle competenze della Consigliera di Parità.

3) Sensibilizzazione sul tema da parte del Comune inteso come soggetto che eroga servizi

FINALITA' Oltre che come decisore pubblico, il Comune, in qualità di soggetto che eroga servizi alla collettività, potrebbe realizzare una serie di buone pratiche volte alla sensibilizzazione sul tema della parità di genere.

AZIONE

- Organizzazione o promozione di eventi, incontri formativi, attività di commemorazione e momenti di riflessione, in occasione di ricorrenze o giornate significative come la giornata internazionale contro la violenza di genere (25 novembre);

- Quale testimonianza significativa di ogni forma di discriminazione, appare rilevante anche la concessione del patrocinio, a titolo gratuito, per eventi organizzati in tema da soggetti terzi;
- Gestire l'utenza a rischio di discriminazione, ad esempio, quanto all'utilizzo di un linguaggio non sessista e non misogino, stigmatizzando eventuali casi di discriminazioni mediante la promozione di dibattiti interni e l'attivazione delle sanzioni disciplinari nei confronti dei responsabili.

4) Iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste per l'anno in corso e successivi

FINALITA' Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, quale strumento necessario per lo sviluppo della cultura di genere, anche attraverso la promozione di stili di comportamento rispettosi del principio di parità di trattamento e la diffusione della conoscenza della normativa in materia di pari opportunità, congedi parentali, tematiche della parità di trattamento, contrasto alla violenza contro le donne, congedi parentali, ecc.

AZIONI:

- Favorire l'attivazione di percorsi di aggiornamento;
- Garantire la mappatura delle competenze formative e professionali del personale, attraverso l'aggiornamento dei fascicoli formativi e professionali dei dipendenti.

5) Sviluppo carriera e professionalità

FINALITÀ: Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

AZIONI:

- Convalidare un sistema premiante in modo che possa rispondere sempre più a logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- Prevedere l'eventuale revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Valutare la possibilità di somministrare un questionario atto a rilevare le necessità formative del personale;
- Prevedere l'adozione di un regolamento per il diritto allo studio (150 ore).

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il presente Piano seguirà le tempistiche e le modalità di monitoraggio prescritte dalla normativa introduttiva del PIAO, avendo cura di rendicontare sulle attività svolte e sui risultati raggiunti, mediante apposita relazione da parte del Comitato Unico di Garanzia.

Il presente Piano sarà oggetto di comunicazione al Comitato Unico di Garanzia per gli adempimenti e gli effetti previsti dalla normativa vigente.