Sezione 3: Organizzazione e capitale umano

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Riferimenti normativi:
- articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. n. 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);
- articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 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 n. 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. n. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente .	**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024**: TOTALE: n. 83 unità di personale a tempo indeterminato *di cui:* n. 72 a tempo pieno n. 11 a tempo parziale **SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO** n. 4 Dirigenti n. 22 Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione *così articolate:* n. 8 con profilo di Funzionario Amministrativo-contabile n. 5 con profilo di Funzionario Tecnico n. 4 con profilo di Ufficiale di Polizia Locale n. 5 con profilo di Assistente sociale

		n. 39 Area degli Istruttori *così articolate:* n. 22 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 6 con profilo di Istruttore Tecnico n. 11 con profilo di Agente di Polizia Locale n. 18 Area degli Operatori Esperti *così articolate:* n. 13 con profilo di Operatore Esperto Amministrativo n. 5 con profilo di Operaio Tecnico Manutentivo
	3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane	**a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:** **a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato** Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019 e s.m.i., e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al Rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale: ▪ Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,23% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel Decreto Ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%; Dato atto che per l'anno 2025 il Comune di Seveso, collocandosi al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica, potrà incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2023), sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del D.M. della propria fascia demografica. Permane, in ogni caso, il rispetto prioritario dell'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, che prevede il contingentamento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013. **a.2) 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 n. 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 2.832.006,14
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 2.549.534,15

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009**:** Euro 48.530,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 0,00

a.4) 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, con esito negativo.

a.5) 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. n. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato 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 Seveso non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale. **b) stima del trend delle cessazioni:** Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione: ANNO 2025: - n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Servizi Finanziari; ANNO 2026: - n. 2 Istruttori Amministrativi/Contabili – Settore Servizi Finanziari; - n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Servizi Sociali; - n. 1 Operatore Tecnico Manutentivo – Settore Manutenzione e Patrimonio; - n. 1 Operatore Esperto Amministrativo – Settore Affari Generali, Scuola e Istruzione ANNO 2027: - n. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile– Settore Affari Generali. **c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:** Considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'Ente: **2025** - *Il Servizio Tributi necessita di ampliare l'organico con l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile, soprattutto a seguito di alcune cessazioni per collocamento a riposo (n. 2 nell'ultimo quadriennio), mai sostituite.*

		2026 *Si procederà a sostituire il personale che cesserà per collocamento in quiescenza nei seguenti Settori:* - *n. 2 Istruttori Amministrativi/Contabili – Settore Servizi Finanziari;* - *n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Servizi Sociali;* - *n. 1 Operatore Tecnico Manutentivo – Settore Manutenzione e Patrimonio;* - *n. 1 Operatore Esperto Amministrativo – Settore Affari Generali, Scuola e Istruzione* **2027** *Si procederà con l'assunzione di n. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile presso il Settore Affari Generali.* **d) certificazioni del Revisore dei conti:** Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo ai Revisori 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, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 65 del 11/02/2025.
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	**a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:** nessuna. **b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** *in correlazione a quanto definito dal punto c) della sezione 3.3.2* *Vedi punto seguente.* **c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** *in correlazione a quanto definito dal punto c) della sezione 3.3.2* ANNO 2025: - n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Servizi Finanziari;

		ANNO 2026: - n. 2 Istruttori Amministrativi/Contabili – Settore Servizi Finanziari; - n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile – Settore Servizi Sociali; - n. 1 Operatore Tecnico Manutentivo – Settore Manutenzione e Patrimonio; - n. 1 Operatore Esperto Amministrativo – Settore Affari Generali, Scuola e Istruzione ANNO 2027: - n. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile – Settore Affari Generali. Nel caso di esito negativo a seguito del procedimento amministrativo relativo alla mobilità volontaria, ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 ed alla mobilità obbligatoria, ex art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si procederà con apposite procedure concorsuali sia gestite autonomamente dal Comune di Seveso sia con l'ausilio della centrale Unica dei Concorsi della Provincia di Monza e della Brianza. **d) progressioni tra le Aree e/o di carriera:** *Nel PIAO 2024-2026 è stato previsto che, viste le possibilità offerte dal disposto normativo dei commi 6, 7 e 8 dell'articolo 13 del CCNL del 16/11/2022 e le capacità finanziarie di bilancio, si prevede che nell'anno 2025 si effettuerà l'espletamento della progressione tra le Aree in deroga per premiare quei dipendenti che svolgono attività corrispondenti al profilo professionale inquadrato nell'Area superiore rispetto a quelle previste dalla propria Area. Per tale motivazione si prevedono:* *- n. 4 passaggi dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, i quali interessano le seguenti Aree:* *- n. 3 passaggi nell'Area Affari Generali e Servizi al Cittadino;* *- n. 1 passaggio nell'Area Territorio.* *<u>A parziale rettifica e integrazione di quanto sopra indicato nell'anno 2025 si prevedono le seguenti progressioni verticali in deroga</u>:* *-n.3 passaggi dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, i quali interessano le seguenti Aree/Servizi:* *- n. 2 passaggi nell'Area Affari Generali e Servizi al Cittadino, con particolare riferimento al Servizio Segreteria Generale e ai Servizi Demografici;* *- n. 1 passaggio nell'Area Territorio, con particolare riferimento al Servizio Lavori Pubblici;*

		- n. 2 passaggi dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari, i quali interessano: *- n. 1 passaggio nell'Area Amministrazione e Bilancio, con particolare riferimento al Servizio Tributi;* *- n. 1 passaggio nell'Area Sicurezza e Vigilanza, con particolare riferimento al Servizio Polizia Locale.* *Nell'esercizio finanziario 2025 si espleterà, inoltre, la procedura di progressione all'interno delle Aree, decorrenti dal 01/01/2025. Si rimanda alla contrattazione decentrata per maggiori dettagli.* **e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** *Le assunzioni mediante forme di lavoro flessibile previste dall'Ente sono determinate dalle convenzioni stipulate con altri Organi e/o Enti dislocati sul territorio provinciale.* *Difatti, in data 01/12/2023 è stata stipulata, con il Tribunale ordinario di Monza, la Convenzione per lo svolgimento dei Lavori di Pubblica Utilità (L.P.U.) ai sensi degli artt. 186, comma 9-bis, 187, comma 8-bis del Codice della Strada, 168-bis e 20 del Codice Penale.* *Tale Convenzione prevede l'impiego di n. 5 LPU presso la propria struttura, affinché svolgano attività lavorativa non retribuita in favore della collettività, i cui termini e modalità di svolgimento sono definiti secondo quanto disposto dagli artt. 2-3 della suddetta Convenzione.* *Il Comune di Seveso, inoltre, risulta associato ad ANCI Lombardia ed accreditato presso l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile.* *Da tale associazione si è previsto l'impiego di:* *n. 3 risorse volontarie presso il Settore Biblioteca e Cultura;* *n. 1 risorsa volontaria presso l'Ufficio Scuola e Istruzione;* *n. 2 risorse volontarie impiegate presso la Protezione Civile;* *n. 1 risorse impiegato presso l'Ufficio IT per il Servizio Civile Digitale*
	3.3.4 Formazione del personale	*La formazione del personale dipendente deve partire da una analisi attenta e puntuale dei bisogni formativi, dei fabbisogni di professionalità dell'Ente e deve tener conto delle continue riforme che impongono un cambiamento organizzativo e funzionale del Comune.* *La formazione costituisce un fattore decisivo di successo e una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle Amministrazioni.*

		La formazione, inoltre, deve essere finalizzata al miglioramento del servizio che ha, quale base, non tanto e non solo l'aspetto funzionale, ma anche l'aspetto gestionale del servizio rivolto al soddisfacimento dell'utente. *La formazione, pertanto, costituisce un processo continuo e permanente, che è finalizzato ad aggiornare le competenze del personale dipendente, al fine di fornire servizi adeguati alle esigenze della comunità.* *Il processo di razionalizzazione degli uffici e delle risorse umane impone, inoltre, la formazione dei soggetti, che per effetto di mobilità interna si trovano coinvolti in processi di aggiornamento formativo e normativo.* *Nel bilancio dell'Ente deve essere previsto un apposito stanziamento per la formazione del personale al fine di consentire a tutti i dipendenti di aggiornare il proprio bagaglio di conoscenze ed informazioni utili per l'espletamento del proprio lavoro.* *Nel bilancio di previsione dell'Ente per il triennio 2025-2027, approvato il 18/12/2024, l'ammontare per le spese di formazione 2025-2027, ammontano per ad €. 16.000,00 per ciascun esercizio.* *Tenuto conto di quanto dispone il Capo V "Formazione del personale" del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 ed in particolare l'art. 54 "Principi generali e finalità della formazione", l'art. 55 "Destinatari e processi della formazione", l' art 56 "Pianificazione strategica di conoscenza e saperi" e l'art. 51 del CCNL Dirigenti Funzioni Locali del 17/12/2020 avente per oggetto: "Linee guida generali in materia di formazione", si illustra di seguito il Piano di Formazione del Personale dell'Ente per l'anno 2025.* *METODOLOGIE FORMATIVE* *Il programma formativo si articolerà in una duplice direzione:* *1. interventi formativi;* *2. interventi di aggiornamento;* *Gli interventi formativi sono pensati come leva strategica per supportare i processi di cambiamento organizzativo e gestionale in atto, al fine di promuovere e sviluppare la conoscenza e la capacità di innovare i processi da parte del personale.* *Gli interventi di aggiornamento sono orientati, invece, allo sviluppo delle competenze in linea con le evoluzioni normative e con l'addestramento su strumenti di lavoro specifici, tecnici ed informatici.* *Le metodologie formative possono essere attuate:* *1. In via principale, attraverso l'incremento e la valorizzazione delle tecniche di "training on the job", atteso che l'inserimento del dipendente in programmi di attività a forte complessità tecnica nonché ad elevato valore etico, costituisce fonte principale di crescita professionale e di arricchimento personale;* *2. Se sarà finanziato, verrà attuato il progetto di formazione, in collaborazione con la Provincia di Monza e della Brianza e AFOL Monza e Brianza (accordo ex art. 15 della Legge n. 241/1990), a valere su sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 1 – Componente 1 – Investimento 2.3. – Sub-Investimento 2.3.1.*

		"Investimenti in istruzione e formazione – servizi e soluzioni tecnologiche a supporto dello sviluppo del capitale umano delle Pubbliche Amministrazioni. *3. Attività di formazione interna o utilizzando appositi corsi esterni, dando la preferenza alle attività formative organizzate da strutture associate e/o integrate al servizio dei Comuni (es. Anutel, Anci, Upel Varese, Syllabus, Portale MEF formazione in materia di contabilità Accrual, ecc..);* *4. Attività di formazione in remoto attraverso l'utilizzo di piattaforme di aggiornamento (riviste e abbonamenti on line);* *5. Formazione pratica connessa all'utilizzo di nuovi software, anche attraverso appositi video-tutorial, predisposti dall'Ufficio IT e condivisi nella intranet istituzionale con tutti gli uffici dell'Ente;* *6. Corsi gratuiti organizzati da Enti sovracomunali;* *7. Giornate formative attuate dai Dirigenti/Funzionari responsabili per le materie di conoscenza trasversali ed utili ad altri Settori ed ai loro dipendenti.* *Ciascun Dirigente/Funzionario Responsabile ricorrerà a corsi di formazione per se stesso o per i propri collaboratori utilizzando le risorse che sono state, a tal fine, messe a disposizione nel bilancio comunale.* *Nella scelta degli Enti esterni di formazione, si terrà in considerazione l'eventuale valutazione (efficacia interna) effettuata dai dipendenti, che abbiano già frequentato corsi organizzati dallo stesso Ente di formazione.* *ESIGENZE IN MATERIA DI FORMAZIONE* *L'analisi e la valutazione delle esigenze formative del personale dipendente hanno fatto emergere, che occorre formare sostanzialmente tutto il personale dell'Ente.* *In particolare:* *- Formazione in materia informatica a seguito del continuo processo di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, il Comune ha interesse ad avviare percorsi formativi in tale campi per tutti gli uffici (in particolare tramite il portale Syllabus) e sull'Intelligenza artificiale, se verrà finanziato il progetto in collaborazione con la Provincia di Monza e della Brianza e AFOL Monza e Brianza a valere su risorse PNRR;* *- Formazione per i Dirigenti e le Elevate Qualificazioni, nonché per il personale amministrativo dell'Ufficio Risorse Umane per la gestione del processo di formazione del personale, in materia di gestione del personale dipendente e sulla parità di genere (progetto in collaborazione con la Provincia di Monza e della Brianza e AFOL Monza e Brianza a valere su risorse PNRR, se verrà finanziato);* *- Formazione in materia di contabilità economico-patrimoniale (Accrual), vista l'entrata in vigore a regime nel 2026 nel nostro ordinamento contabile rivolta ai dirigenti e a tutto il personale dipendente avente mansioni amministrative e contabili;* *- Formazione in materia di contratti e appalti pubblici (D.Lgs. n. 36/2023);* *- Formazione in materia di comunicazione aziendale per favorire il lavoro di squadra e migliorare la comunicazione fra dirigenti ed Amministratori e dirigenti e personale dipendente;* *- Formazione in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro (D.Lgs. n. 81/2008) per tutto il personale neo-assunto e aggiornamento continuo per il restante personale;*

		- Formazione richiesta dai singoli Dirigenti/Funzionari Responsabili di Settore: sia attraverso il portale on line di UPEL Varese, che propone diversi corsi di formazione ed aggiornamento per tutti i Settori dell'Ente sia attraverso l'iscrizione a singoli eventi formativi proposti da società di formazione esterne al fine di soddisfare le esigenze formative legate a particolari novità normative. *REGOLAMENTAZIONE* *1. L'attività di formazione e aggiornamento del personale si svolge attraverso corsi da tenersi presso la sede prescelta, oppure on-line, sempre d'intesa con il proprio Dirigente/Funzionario Responsabile, tenuto conto delle esigenze del servizio;* *2. L'aggiornamento riguarda prevalentemente la competenza di tipo tecnico giuridico e amministrativo del lavoro, si svolge su temi specifici, individuati di volta in volta, ed è rivolto a tutto il personale in attività, presso l'Ente, e potenzialmente interessato agli argomenti trattati;* *3. Le lezioni, che verranno eventualmente effettuate all'interno dell'Ente (lezioni on-line, oppure svolte da Dirigenti/Funzionari dell'Ente), si terranno compatibilmente con gli orari nei quali non è prevista l'apertura al pubblico e, comunque, concordando con il proprio Dirigente/Funzionario Responsabile la partecipazione ed avranno la durata indicata dal docente preposto;* *4. La partecipazione ai corsi organizzati all'interno è obbligatoria per gli iscritti ed è considerata ad ogni effetto attività di servizio. Sono permesse assenze, solo se adeguatamente giustificate, per un numero di ore corrispondenti ad un terzo del totale delle ore di durata del corso.* *BUDGET* *Per la formazione del personale sono state stanziati € 16.000,00 per l'anno 2025.* *L'Ente assicura a tutto il personale la possibilità di accedere ai permessi studio previsti dal CCNL di riferimento.* *OBIETTIVI DEL PIANO DI FORMAZIONE* *a) formazione del personale neo-assunto con qualsiasi tipologia di contratto (anche quelle di tipo flessibile);* *b) formazione finalizzata al miglioramento delle prestazioni ed allo sviluppo della professionalità per accelerare il cambiamento organizzativo;* *c) sviluppo delle competenze necessarie ad esercitare compiutamente il ruolo assegnato in un'ottica di qualità;* *d) sviluppo del senso di appartenenza all'Ente e del senso di responsabilità;* *e) consolidamento del benessere lavorativo;* *f) sviluppo della comunicazione interna ed esterna;* *g) sviluppo del lavoro di squadra in funzione degli obiettivi strategici e trasversali dell'Ente.*