

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

L'art. 6 D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che ha assorbito una pluralità di adempimenti, tra cui il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP).

L'art. 6 D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale indica la consistenza della dotazione organica, la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e le risorse destinate all'attuazione del piano, mediante determinazione della capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33 co. 2 D.L. 34/2019, tenendo conto del tetto di spesa di personale relativo alla media della spesa del personale del triennio 2011/2013 (o, per i Comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti, la spesa di personale dell'anno 2008) ai sensi dell'art. 1 co. 557 o 562 L. 296/2006. All'interno del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale si individua l'eventuale personale in eccedenza, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- (per i comuni, nell'esempio seguente) d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale a tempo indeterminato al 31 dicembre dell'anno precedente

##### Personale in servizio al 31.12.2024

Categoria giuridica / categoria economica	Profilo	Servizio di appartenenza	Area di reinquadramento ai sensi del CCNL 16.11.2022
C/C1	Istruttore amministrativo*	Settore affari generali	Area degli istruttori
C/C2	Istruttore amministrativo (t.d.)	Settore affari generali	Area degli istruttori
D/D3	Istruttore direttivo contabile	Settore economico-finanziaria	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione
B/B6	Collaboratore tecnico	Settore tecnica manutentiva	Area degli operatori esperti

\* Dipendente assegnata dal 16.12.2024 al 05.01.2027 presso altro Comune ai sensi dell'art. 42 bis del Decreto Legislativo 151/2001.

Il Servizio di Polizia Locale è svolto da un Agente di Polizia Locale che presta servizio presso il Comune di Torre Pallavicina per n. 4 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 311/2004.

L'attività di supporto all'ufficio tecnico è svolta da un istruttore tecnico che presta servizio presso il Comune di Torre Pallavicina per n. 4 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 311/2004.

La dott.ssa Monica Marzano, nominata con decreto sindacale n. 9 del 13.12.2024, svolge il ruolo di Segretario Comunale titolare della Segreteria Convenzionata tra i Comuni di Pumenengo (BG), Torre Pallavicina (BG), Pieranica (CR) e Moscazzano (CR). Presso il Comune di Torre Pallavicina presta il 23% della sua attività.

All'interno della nota di aggiornamento del DUP triennio 2023/2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 15.03.2023 era prevista l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato ai sensi dell'art. 110 co. 2 D.Lgs. 267/2000. La procedura di selezione è stata bandita nell'anno 2022, ma è andata deserta.

Per far fronte all'assenza di personale di ufficio nell'Area Tecnica Manutentiva e in conseguenza all'attuale e generalizzata carenza di personale dell'ufficio tecnico negli enti locali, l'amministrazione sulla base del PIAO con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 13.04.2023, ha poi avviato una procedura concorsuale mediante accordo con il Comune di Genivolta per l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico (Area degli istruttori secondo il CCNL 16.11.2022 – ex cat. C) a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali). La procedura si è conclusa con assenza di candidati idonei.

L'Amministrazione temporaneamente ha assunto n. 1 istruttore tecnico ai sensi dell'art. 1 co. 557 L. 311/2004 per n. 4 ore settimanali per l'anno 2025 per far fronte alle esigenze dell'ufficio tecnico. Valuterà successivamente se attivare una nuova procedura concorsuale.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Dotazione organica

Categoria	Tempo pieno	Part time	Totale
D	1	0	1
C	1*	2	3
B	1	0	1
A	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

\* dipendente assegnata dal 16.12.2024 al 05.01.2027 presso altro Comune ai sensi dell'art. 42 bis del Decreto Legislativo 151/2001.

Assunzioni programmate per il triennio 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Assunzioni programmate	0	0	0

In caso si verificano delle cessazioni non attese nel corso del triennio, l'Amministrazione intende ricoprire il posto resosi vacante con personale inquadrato nella medesima area e nel medesimo

profilo professionale mediante procedure di mobilità esterna, utilizzo di graduatoria di altri enti o concorso pubblico.

### **Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa - verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato**

L'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria (entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile).

Arconet, con faq 51 del 16.02.2023 dando atto che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato in quanto relativo al precedente ciclo di programmazione, ha predisposto lo schema del DM di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Sezione Operativa del DUP definisca  
- per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP - le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale.

Dette risorse sono determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

## 1° LIMITE LEGISLATIVO IN MATERIA DI SPESA DI PERSONALE:

Ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/06 la spesa del personale triennio 2011/2013 ammonta ad **€278.722,35**.

Dal confronto con le previsioni di spesa del personale 2025-2027 (che si riportano a pag. 13) si evince che – ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater Legge n. 296/2006, l'ente rispetta il limite:

	Media 2011/2013	anno 2025	anno 2026	anno 2027
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	237.376,46 €	190.400,00 €	190.400,00 €	190.400,00 €
Spese macroaggregato 103	36.503,53 €	30.600,00 €	30.600,00 €	30.600,00 €
Irap macroaggregato 102	16.223,94 €	12.800,00 €	12.800,00 €	12.800,00 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare mensa		1.700,00 €	1.700,00 €	1.700,00 €
Altre spese: da specificare missioni		200,00 €	200,00 €	200,00 €
Altre spese: da specificare.....				
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>290.103,93 €</b>	<b>235.700,00 €</b>	<b>235.700,00 €</b>	<b>235.700,00 €</b>
(-) Componenti escluse (B)	11.381,58 €	27.067,50 €	27.067,50 €	27.067,50 €
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet artt.4-5 DM 17.3.2020 ( C )				
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C</b>	<b>278.722,35 €</b>	<b>208.632,50 €</b>	<b>208.632,50 €</b>	<b>208.632,50 €</b>
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/ 2006)				

## 2° LIMITE LEGISLATIVO IN MATERIA DI SPESA DI PERSONALE:

In data 17 marzo 2020 è stato emanato il relativo DPCM (decreto attuativo) che ha introdotto, con decorrenza dal 20 aprile 2020 le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Tali misure hanno innovato il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione

Alla luce degli art. 3 e 4 del citato DPCM, questo Ente rientra nella **fascia demografica b)** relativa ai comuni da 1.000 a 1.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 28,60%

Si riportano di seguito le risultanze finanziarie del calcolo capacità assunzionali del Comune di Torre Pallavicina

*Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti – DPCM 17.03.2020 art. 2:*

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPEA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		211.069,75	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	€ 843.689,61	868.566,54	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	€ 885.724,57		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	€ 876.285,45		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		16.806,33	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORREN</b>		<b>24,78%</b>	

*Il comune di Torre Pallavicina si colloca sotto il valore soglia più basso della tabella 1 DPCM 17.03.2020*

### 3° LIMITE LEGISLATIVO IN MATERIA DI SPESA DI PERSONALE

#### Tetto di spesa per lavoro flessibile

Spesa per lavoro flessibile anno 2009 o, in assenza, media triennio 2007/2009	21.453,56 €
---	-------------

#### **Quantificazione risorse decentrate**

Il Fondo per le risorse decentrate per il triennio 2025-2027 sarà costituito applicando gli istituti previsti nel contratto nazionale sottoscritto il 16.11.2022 e nel rispetto dei limiti imposti dalla legislazione vigente.

Di seguito si quantificano le previsioni di spesa che, nell'arco del triennio 2025-2027, verranno destinate ai fabbisogni del personale:

Codice bilancio	Descrizione	Prev. 1^ anno plur. 2025	Prev. 2^ anno plur. 2026	Prev. 3^ anno plur. 2027
40	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE DIPENDENTE	21.000,00 €	21.000,00 €	21.000,00 €
55	ONERI SU STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE DIPENDENTE	5.650,00 €	5.650,00 €	5.650,00 €
245	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE - GHISLANDI	53.750,00 €	53.750,00 €	53.750,00 €
265	ONERI RIFLESSI - GHISLANDI	13.300,00 €	13.300,00 €	13.300,00 €
415	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE	4.230,00 €	4.230,00 €	4.230,00 €
425	ONERI RIFLESSI	1.300,00 €	1.300,00 €	1.300,00 €
535	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE	24.950,00 €	24.950,00 €	24.950,00 €
555	ONERI RIFLESSI	7.100,00 €	7.100,00 €	7.100,00 €
545	STRAORDINARI ELETTORALI	4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
550	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE - DETERMINATO	- €		
580	ONERI RIFLESSI - DETERMINATO	- €		
565	ONERI STRAORDINARI ELETTORALI	1.100,00 €	1.100,00 €	1.100,00 €
720	PREMIO INCENTIVANTE	14.400,00 €	14.400,00 €	14.400,00 €
730	ONERI SU PREMIO INCENTIVANTE	3.500,00 €	3.500,00 €	3.500,00 €
795	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE -	3.400,00 €	3.400,00 €	3.400,00 €
800	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI ED ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CA	900,00 €	900,00 €	900,00 €
995	STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE - FORLANI	24.670,00 €	24.670,00 €	24.670,00 €
1005	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI ED ASSICURATIVI OBBLIGATORI A CA	6.950,00 €	6.950,00 €	6.950,00 €
75	IRAP SU STIPENDI ED ALTRI ASSEGNI FISSI AL PERSONALE DIPENDENTE	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €
280	IRAP GHISLANDI	4.420,00 €	4.420,00 €	4.420,00 €
455	IRAP tecnico	400,00 €	400,00 €	400,00 €
585	irap arcari	2.200,00 €	2.200,00 €	2.200,00 €
600	IRAP DEMOGRAFICO - Determinato	- €		
590	IRAP STRAORDINARI ELETTORALE	340,00 €	340,00 €	340,00 €
740	IRAP PRODUTTIVITA'	1.250,00 €	1.250,00 €	1.250,00 €
815	IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE	290,00 €	290,00 €	290,00 €
1020	IMPOSTA REGIONALE ATTIVITA' PRODUTTIVE	2.100,00 €	2.100,00 €	2.100,00 €
230	TRASFERIMENTI CONVENZIONE SEGRETERIA	30.600,00 €	30.600,00	30.600,00

#### **Eccedenze di personale**

L'art 33 del D.Lgs. 165/2011 così come riscritto dall' art. 16 L. 183/2011 (legge di stabilità 2012) prevede l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di procedere alla ricognizione del personale in esubero da ricollocare eventualmente o all' interno dell'ente o da sottoporre a mobilità.

Il DM 18 novembre 2020 individua i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022 e prevede per i comuni con popolazione compresa da 1.000 a 1.999 abitanti che il rapporto medio sia 1/132;

La circolare n. 4/2014 del Dipartimento della Funzione Pubblica dispone in merito al piano di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale – dichiarazione di eccedenza e prepensionamento.

Dipendenti in servizio al 31.12.2024	N. abitanti al 31.12.2024	Rapporto
4	1154	1/288

Esito eccedenze di personale: negativo.

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

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Cessazioni previste	0	0	0

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

Assunzioni programmate per il triennio 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Assunzioni programmate	0	0	0

### **Certificazione del Revisore dei Conti**

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33 co. 2 D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 2 del 30.11.2024.

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

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

Non è prevista alcuna redistribuzione del personale tramite mobilità interna.

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

Non è prevista alcuna modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

### **3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno**

#### **Soluzioni interne all'amministrazione**

Non previste.

#### **Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti**

Non previste.

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

Non previsti.

#### **Riqualificazione Funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)**

Non previste.

### **Job enlargement attraverso la riscrittura di profili professionali**

Non previste.

### **Soluzioni esterne all'amministrazione**

Non previste.

### **Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea del personale tra pp.aa. (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)**

Non previste.

### **Ricorso a forme flessibili di lavoro**

Non previste.

### **Concorsi/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti**

Non previsti.

### **Stabilizzazioni.**

Non previste.

### 3.3.5 Formazione del personale

#### **Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:**

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

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

Sono altresì attive newsletter a pagamento che forniscono aggiornamenti a cadenza settimanale su ogni ambito dell'attività istituzionale dell'ente (a titolo esemplificativo: ragioneria, tributi, personale, affari generali).

È inoltre disponibile e sempre attivabile da tutto il personale interessato la formazione gratuita attraverso ASMEL (gratuita anche per gli enti non associati), Prefetture (attraverso la formazione permanente e il corso revisori enti locali), Posta del Sindaco (sezione webinar online e corsi in presenza gratuiti anche ai non iscritti) oltre a vari siti e associazioni che offrono webinar gratuiti.

La formazione in materia di protezione dati personali, obbligatoria ai sensi del Reg. UE 2016/679, è garantita.

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

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

A seguito della partecipazione ai bandi PNRR PAdigitale2026, il Comune di Torre Pallavicina è risultato finanziato in relazione al bando cloud. Pertanto, nell'anno 2024 si cambierà gestionale in uso agli uffici comunali e, di conseguenza, sarà prevista ulteriore formazione in merito.

Ai dipendenti del settore demografici è garantito l'accesso ad ANUSCA (Associazione Nazionale degli Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe) che comprende, oltre ai webinar e/o corsi in presenza, anche la risoluzione ai quesiti e la risposta diretta di un esperto in materia.

Oltre a tali iniziative, con la direttiva formazione del 24/03/2023 del Ministro Per La Pubblica Amministrazione, è divenuto obbligatorio adempiere alla formazione tramite Syllabus, applicativo gestito dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il Comune di Torre Pallavicina ha già aderito al portale Syllabus ed ha già iniziato la formazione nell'anno 2023.

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

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

Il Segretario Comunale, titolare in questo Ente in forza della convenzione di segreteria sopra menzionata, svolge ruolo di consulente giuridico-amministrativo e, pertanto, può studiare un percorso personalizzato in base alle necessità manifestate da ogni dipendente.

### **Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):**

Attivabili a richiesta in conformità alla legge e al contratto collettivo nazionale.

### **Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti**

Attraverso l'offerta di formazione si tende all'obiettivo di specializzare i dipendenti, fornendo le competenze necessarie per svolgere al meglio le proprie attività quotidiane e per affrontare situazioni di particolare complessità. Il risultato che si vuole ottenere è quello di dipendenti efficienti, efficaci e che agiscono in piena coscienza, di fatto tutelando l'amministrazione e loro stessi dalla mala administration, fenomeno riconducibile alla corruzione intesa in senso lato.

L'amministrazione intende dare ogni strumentazione possibile ai dipendenti perché possano raggiungere obiettivi non solo lavorativi, ma anche in ottica di soddisfazione professionale, per costruire un ambiente favorevole alla conoscenza e al miglioramento delle proprie competenze.

Si segnala che lo svolgimento di corsi di formazione è valutato positivamente per le progressioni economiche orizzontali (dal CCNL 16.11.2022 definite "differenziali stipendiali" all'art. 14 "progressioni economiche all'interno delle aree") che tiene conto dei certificati ottenuti e delle conoscenze acquisite a seguito dello svolgimento positivo di tali corsi. In particolare, l'art. 14 CCNL 16.11.2022 destina i differenziali stipendiali alla remunerazione del "maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito"

L'aggiornamento professionale è inoltre valutato positivamente anche nella valutazione della performance individuale ai fini dell'ottenimento della c.d. incentivazione della performance.