

3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

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

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

Riferimenti normativi:

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

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Personale in servizio al 31.12.2023

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

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.

Il Segretario Comunale è titolare ed è in convenzione con i Comuni di Azzanello, Casalmorano, Genivolta e Torre Pallavicina, ai sensi della Convenzione stipulata il 03.08.2022 e approvata in Consiglio Comunale con deliberazione n. 23 del 27.07.2022. Il Segretario Comunale svolge la sua funzione presso il Comune di Torre Pallavicina per il 26,50%.

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 alla 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. 6 ore settimanali 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
Totale	3	2	6

* sostituito per maternità da n. 1 istruttore a tempo determinato e parziale (33 ore) per rispettare i limiti delle assunzioni a tempo determinato.

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti
D	1	0
C	2	1
B	1	0
A	0	0
Totale	5	1

Assunzioni programmate per il triennio 2024/2026:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
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. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
 per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
 entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
	2020	2021	2022
Entrate correnti ultimo triennio dati da consuntivi approvati	€ 852.491,89	€ 843.689,61	€ 885.724,57
FCDE su bilancio previsione anno 2022 assestato	€ 45.931,94		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€ 814.703,42		

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%

d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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

Spesa di personale anno 2022	€ 199.547,27	24,49%	Comune Intermedio (Fascia 2)
Media entrate a netto FCDE	€ 814.703,42		

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

Tabella 2

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



L'incremento massimo potenziale della spesa di personale del Comune di Torre Pallavicina è pari ad € 88.769,97 (pari al 35% della spesa di personale sostenuta nell'anno 2018).

Rispetto limite di spesa del personale

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 252.818,62	€ 295.922,73	€ 287.425,71	€ 278.722,35

SPESA DI PERSONALE PREVISTA		
Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
€ 230.026,64	€ 206.376,91	€ 206.376,91

Pertanto, risulta rispettato il limite sopradescritto.

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

Spesa per lavoro flessibile anno 2009 o, in assenza, media triennio 2007/2009	€ 21.453,56
Spesa per lavoro flessibile anno 2024	€ 21.200,00

Il 19.06.2023 è stato collocato in astensione anticipata dal lavoro n. 1 istruttore in servizio presso i servizi demografici. Tale assenza si prolungherà sino al 02.04.2024 e, in caso di utilizzo di ulteriori congedi previsti per legge, potrà prolungarsi sino a fine anno 2024. Ai sensi dell'art. 60 co. 2 lett. b) del CCNL 16.11.2022, a far data dal 25.09.2023 l'Amministrazione ha coperto tale posto mediante l'assunzione di n. 1 istruttore a tempo parziale (33 ore) e determinato (7 mesi) attraverso l'espletamento di un concorso pubblico. L'assunzione a tempo parziale è imposta dal rispetto dei limiti di spesa per lavoro flessibile sopra indicati. Qualora il congedo di maternità sarà prolungato o qualora venisse richiesto il congedo parentale, l'Amministrazione intende rinnovare il contratto in essere sino al termine di tale permesso.

Ecceденze di personale

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

Il DM 18 novembre 2020 individua i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022 e 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 31.12.2023	N. abitanti al 31.12.2023	Rapporto
5	1115	1/223

Esito eccedenze di personale: negativo.

Stima dei trend delle cessazioni

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Cessazioni previste	0	0	0

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Assunzioni programmate per il triennio 2024/2026:

	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
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. 1 del 16.01.2024.

Informazione alle Organizzazioni Sindacali

Ai sensi dell'art. 4 co. 5 CCNL 16.11.2022, la presente sezione 3.3 è stata trasmessa alle

Organizzazioni Sindacali per la preventiva informazione con prot. n. 293 del 18.01.2024.

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 vogliano migliorare il proprio livello di informatizzazione. Formazione sui software in uso e necessari all'attività lavorativa è sempre garantita. La formazione obbligatoria in tema di digitalizzazione sarà svolta mediante webinar e sarà predisposto un piano di formazione obiettivi trimestrali, il cui avanzamento sarà monitorato costantemente dal Segretario Comunale.

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

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.