



**Comune di RIPALTA GUERINA**  
Provincia di Cremona

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E  
ORGANIZZAZIONE**

**2025 – 2027**

### 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Ai sensi dell'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 165/2001: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adotta il piano triennale del fabbisogno del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance".

Attualmente, il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) è stato assorbito all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) secondo le previsioni dell'art. 6 D.L. 80/2021, convertito in L. 113/2021.

In particolare, la presente sezione illustra i seguenti elementi:

- Consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno;
- Programmazione strategica delle risorse umane;
- Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

Ai sensi dell'art. 33 co. 2 D.L. 34/2019, in via ordinaria il tetto di spesa del personale è pari alla media della spesa del personale del triennio 2011/2013 mentre per i Comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti, è necessario fare riferimento alla spesa di personale dell'anno 2008, secondo le previsioni dell'art. 1 co. 557 o 562 L. 296/2006.

- Stima del trend delle cessazioni e dell'evoluzione dei fabbisogni del personale;
- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse umane;
- Strategie di attrazione e acquisizione delle competenze;
- Programmazione della formazione.

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

<i>Categoria giuridica / categoria economica</i>	<i>Profilo</i>	<i>Servizio di appartenenza</i>
C/C2	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa- Economico Finanziaria
C/C1	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa
B/B3	Operaio Cantoniere autista scuolabus	Area Tecnica e Tecnico manutentiva

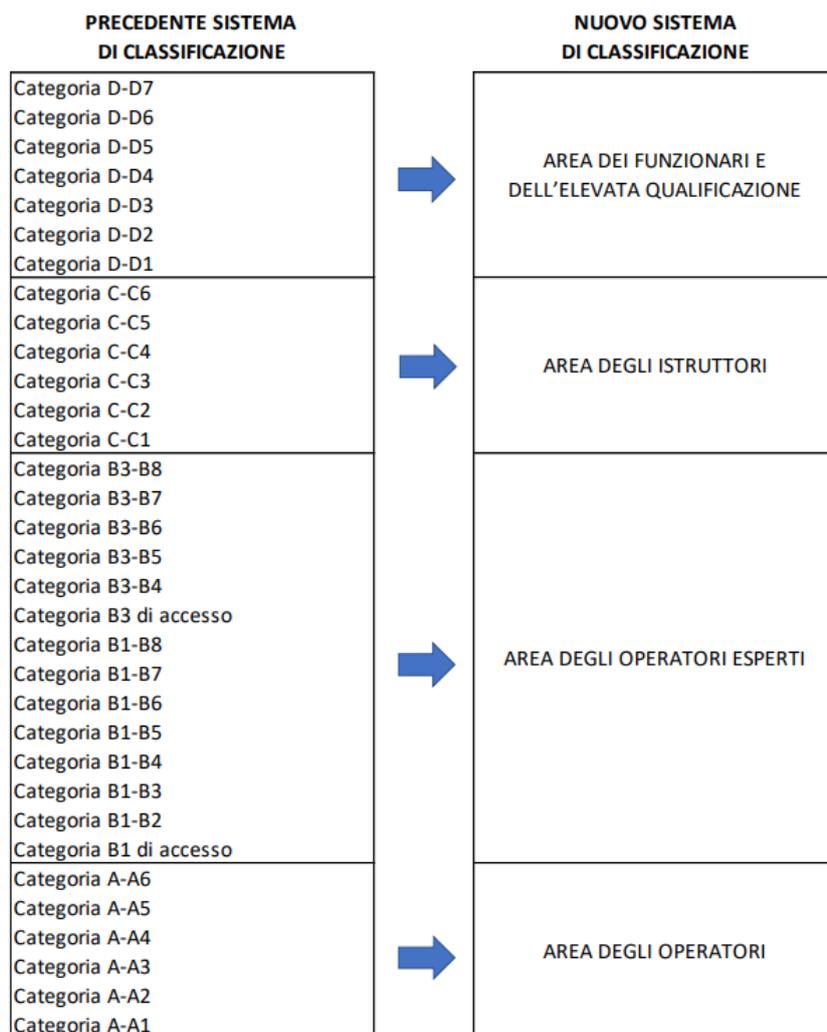
Attualmente, sono in essere le seguenti Convenzioni:

- a) Polizia Locale: servizio in convenzione con più Enti locali e con il Comune di Offanengo in qualità di Comune capofila;

- b) Servizi Sociali: utilizzo per due ore a settimana di una dipendente del Comune di Mozzanica ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/2004;
- c) Ufficio Tecnico in convenzione con il Comune di Ripalta Cremasca, il Comune di Salvirola e il comune di Moscazzano;
- d) Ufficio del Segretario comunale: in data 24/10/2022 il Consiglio comunale con deliberazione n. 25 ha approvato una Convenzione tra i Comuni di Trigolo, Fiesco, Salvirola, Cumignano sul Naviglio, Ripalta Guerina per l'esercizio in forma associata dell'ufficio e delle funzioni del Segretario comunale. La convenzione è stata sciolta in data 31/07/2024. Pertanto, attualmente, quindi, *il Segretario comunale ha un incarico di reggenza a tempo parziale* (un accesso a settimana) sino al 31 marzo 2025, salvo eventuale proroga.

### **Definizione dei nuovi profili professionali**

Ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, è necessario ricondurre le categorie come precedentemente intese nei nuovi profili professionali definiti dall'art. 12 co. 6 del CCNL richiamato. A tal fine, è necessario fare riferimento alle aree definite nell'allegato A del CCNL 16.11.2022 e alle tabelle di trasposizione definite nella Tabella B, che qui si riporta:



Pertanto, preso atto del personale in servizio al momento della redazione del presente Piano, si inquadrano i dipendenti secondo la tabella che segue:

<i>Categoria giuridica / categoria economica</i>	<i>Profilo</i>	<i>Servizio di appartenenza</i>	<i>Area di reinquadramento ai sensi del CCNL 16.11.2022</i>
C/C2	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa- finanziaria	Istruttore
C/C1	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa	Istruttore
B/B3	Operaio Cantoniere autista scuolabus	Area Tecnica	Operatore esperto

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

## Dotazione organica

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

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti
D		
C	2	
B	1	
A		
<b>Totale</b>	<b>3</b>	

Assunzioni programmate per il triennio 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Assunzioni programmate	0	1 (sostituzione cantoniere)	0

## 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 nel bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. 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;

- per entrate correnti si intende la 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 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio assestato 2023:

<i>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</i>			
	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio dati da consuntivi approvati	446.549,57	520.397,30	538.857,87
FCDE su bilancio previsione anno 2023 assestato	7.000,00		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	<b>494.934,91</b>		

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 2023	€ 102.919,57	<b>20,79 %</b>	<b>Comune Virtuoso (Fascia 1)</b>
Media entrate a netto FCDE	€ 494.934,91		

***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%

### 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 ad € 108.610,58.

<b>SPESA DI PERSONALE PREVISTA</b>
<b>ANNO 2025</b>
€ 124.200,00

Pertanto, risulta rispettato il limite sopra descritto.

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

Nell'anno 2009 non è stata sostenuta nessuna spesa di personale in forma flessibile. Inoltre, nel triennio considerato, non è prevista l'assunzione di personale in forma flessibile.

### 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 (0,7%);

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
3	540	0,56%

Esito eccedenze di personale: negativo.

### Stima dei trend delle cessazioni

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Cessazioni previste (specificare la figura cessante)	0	1 (sostituzione cantoniere)	0

### Stima dell'evoluzione dei bisogni

Assunzioni programmate per il triennio 2025/2027:

	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Assunzioni programmate	0	1 (sostituzione cantoniere)	0

### Certificazione del Revisore dei Conti

Si dà 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.

### 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.

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

Non previste.

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

Non previste.

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

Non previste.

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

Non previste.

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

Non previste.

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

Non previsti

## **Stabilizzazioni.**

Non previste.

### **3.3.5 Formazione del personale**

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

L'ente locale garantisce una formazione obbligatoria nei seguenti ambiti:

- Anticorruzione e trasparenza, conformemente a quanto previsto nella sezione 2.3 “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del presente PIAO.
- Protezione dei dati personali, obbligatoria ai sensi del Reg. UE 2016/679, garantita e svolta personalmente dal DPO (Responsabile dati personali) in carica.
- Transizione digitale e formazione in materia di digitalizzazione: sarà svolta da una società esterna in corso di individuazione che supporterà il Responsabile della Transizione Digitale (RTD).
- Codice di comportamento;
- Sicurezza sul lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008;

Inoltre, è necessario evidenziare quanto segue:

- Il personale interessato può fruire della formazione gratuita erogata da ASMEL (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali), Prefetture (corsi dedicati alla formazione permanente e corso revisori enti locali), Posta del Sindaco (sezione webinar online e corsi in presenza gratuiti anche ai non iscritti), IFEL (Istituto per la Finanza e l'Economia Locale).
- La formazione sui software in uso e necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa quotidiana è garantita dalla Halley.
- L'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) mette a disposizione dei corsi gratuiti in tema di alfabetizzazione informatica sulla base delle competenze digitali in possesso dei dipendenti accertate tramite test iniziale.

- La piattaforma Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica è un ulteriore strumento utilizzato per promuovere lo sviluppo delle competenze digitali dei dipendenti dell'ente locale.

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

Il Segretario Comunale svolge un ruolo di consulente giuridico-amministrativo dell'ente locale e, in tale veste, 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 loro le competenze necessarie per svolgere al meglio le proprie attività quotidiane e per affrontare situazioni di particolare complessità.

L'obiettivo che si vuole raggiungere è quello di formare dei dipendenti professionalmente preparati e in grado di esercitare le proprie funzioni in modo efficace ed efficiente, così da tutelare al meglio l'ente locale e prevenire fenomeni di *mala administration*.

Il Comune intende fornire ai propri dipendenti ogni strumento utile perché essi possano raggiungere obiettivi di soddisfazione professionale, in modo tale da costruire un ambiente favorevole alla conoscenza e al miglioramento continuo delle proprie competenze.

Si segnala che lo svolgimento di corsi di formazione è valutato positivamente ai fini dell'ottenimento delle progressioni economiche orizzontali (dal nuovo CCNL 16.11.2022 definite "*differenziali stipendiali*" e all'art. 14 "*progressioni economiche all'interno delle aree*"), le quali tengono 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*.