

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 31.12.2022

	Categoria giuridica / categoria economica	Tempo	Profilo	Area di appartenenza
Gipponi Raffaella	C/C1*	18/36	Istruttore tecnico	Area tecnica
Manifesti Egidio	C/C5	36	Istruttore amministrativo	Area amministrativa
Marengoni Lorena	C/C6	36	Istruttore contabile	Area contabile-finanziaria
Zumbolo Anna	B/B6	27/36	Esecutore	Area amministrativa
Infurna Calogero	D/D1*	6/36	Istruttore direttivo contabile	Area contabile-finanziaria

* L'istruttore tecnico, dipendente del Comune di Pieve d'Olmi, è assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 92 D.Lgs. 267/2000 per 18 ore settimanali sino al 31.12.2026, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 31.01.2022.

* L'istruttore direttivo contabile, dipendente del Comune di Castelverde, era assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 92 D.Lgs. 267/2000 per 6 ore settimanali sino al 31.03.2023, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 31.12.2022.

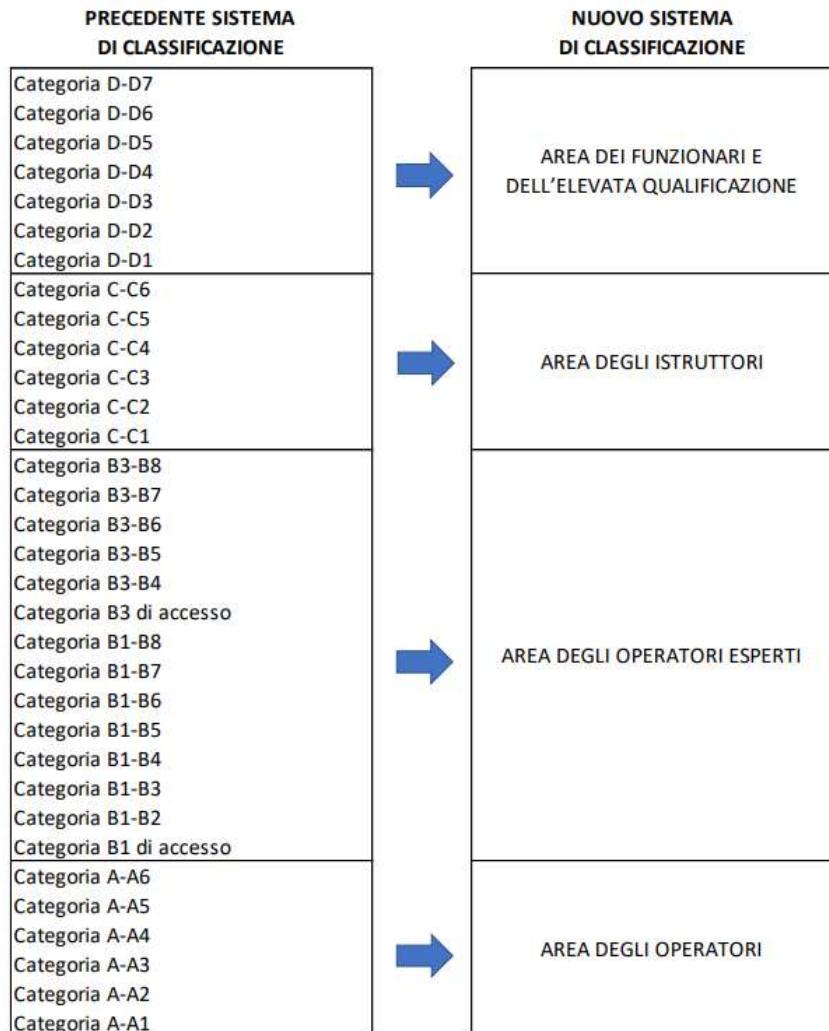
Al 31.12.2022 è presente in servizio n. 1 agente di polizia locale categoria C/C1 assunto dal Comune di Genivolta per lo svolgimento della convenzione relativa alla gestione associata del servizio di polizia locale tra i Comuni di Azzanello, Casalmorano e Genivolta approvata dal Comune di Azzanello con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 15.07.2022. L'attività presso il Comune di Azzanello è svolta per n. 4 ore settimanali.

In data 15.07.2022, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20, è stata approvata la convenzione di segreteria tra i Comuni di Azzanello, Casalmorano, Genivolta e Casalmorano. Dal 01.09.2022 è in servizio presso il Comune di Azzanello n. 1 Segretario Comunale titolare nella misura del 18%.

L'assistente sociale è dipendente dell'Azienda Sociale del Cremonese e presta servizio presso il Comune di Azzanello per n. 5 ore settimanali.

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, ci si riferisce 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 31.12.2022, si inquadrano i dipendenti secondo la tabella che segue:

	Categoria giuridica / categoria economica	Tempo	Profilo	Area di appartenenza	Area di reinquadramento ai sensi del CCNL 16.11.2022
Gipponi Raffaella	C/C1*	18/36	Istruttore tecnico	Area tecnica	Area degli Istruttori
Manifesti Egidio	C/C5	36	Istruttore amministrativo	Area amministrativa	Area degli Istruttori
Marengoni Lorena	C/C6	36	Istruttore contabile	Area contabile-finanziaria	Area degli Istruttori
Zumbolo Anna	B/B6	27/36	Esecutore	Area amministrativa	Area degli operatori esperti
Infurna Calogero	D/D1*	6/36	Istruttore direttivo contabile	Area contabile-finanziaria	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Dotazione organica

Categoria	Tempo pieno	Part time	Totale
D	0	1	1
C	2	1	3
B	0	1	1
A	0	0	0
Totale	2	3	5

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti	Posti ad esaurimento
D	1	0	0
C	3	1	0
B	1	0	1
A	0	0	0
Totale	5	1	1

Assunzioni programmate per il triennio 2023/2025:

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Assunzioni programmate	0	0	1

Nell'anno 2025 è prevista n. 1 cessazione di n. 1 istruttore a tempo pieno e indeterminato per collocamento a riposo. È intenzione dell'Amministrazione sostituire la cessazione mediante l'assunzione di n. 1 istruttore a tempo pieno e indeterminato nella medesima area mediante mobilità esterna *ex art. 30 D.Lgs. 165/2001* oppure mediante scorimento di graduatorie o concorso pubblico.

In caso si verifichino 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 graduatorie 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 i 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	598.459,77 €	566.752,81 €	762.998,73 €
FCDE su bilancio previsione anno 2022 assestato	85.400,00 €		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	557.337,10 €		

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i 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	159.644,13 €	28,64 %	Comune Virtuoso (Fascia 1)
Media entrate a netto FCDE	557.337,10 €		

Pertanto, il Comune di Azzanello può 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 250.000 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 di riferimento dell'anno 2008 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, 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 562 DELLA L. 296/2006
ANNO 2008
€ 186.997,00

SPESA DI PERSONALE PREVISTA		
ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
€ 160.600,00	€ 158.750,00	€ 158.750,00

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	-
Spesa per lavoro flessibile anno 2022	€ 27.114,63
Spesa per lavoro flessibile anno 2023	€ 23.000,00

Nell'anno 2009 non vi è stato lavoro flessibile e nemmeno nel triennio 2007-2009. Pertanto, ai sensi della deliberazione n. 1/2017 – Sezione Autonomie della Corte dei Conti, nell'anno 2022 si è proceduto alla creazione di un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla somma strettamente necessaria per far fronte

ad un servizio essenziale per l'ente, fermo restando, ovviamente, il principio di verificate esigenze temporanee o eccezionali come previsto dall'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001. Tale parametro di riferimento è stabilito nel limite di € 27.114,63.

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 per i comuni con popolazione compresa da 500 a 999 abitanti che il rapporto medio sia 1/112;

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 preensionamento.

Dipendenti in servizio al 31.12.2022	N. abitanti al 31.12.2022	Rapporto
5	617	1/123

Esito eccedenze di personale: negativo.

Stima dei trend delle cessazioni

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Cessazioni previste	1 (operatore esperto)	0	1 (istruttore)

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Assunzioni programmate per il triennio 2023/2025:

	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
Assunzioni programmate	1 (istruttore)	0	1

La cessazione e l'assunzione previste per l'anno 2023 si riferiscono alla procedura di progressione verticale ai sensi dell'art. 13 co. 6 e 8 CCNL 16.11.2022 che si intende avviare nel corso dell'anno. La conclusione è prevista per la medesima annualità.

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 del _____.

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. _____ del _____.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree

Non è prevista alcuna ridistribuzione 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

È prevista una progressione verticale ai sensi dell'art. 13 co. 6 e 8 CCNL 16.11.2022 dall'area degli operatori esperti (ex Cat. B) all'area degli istruttori (ex Cat. C) utilizzando le risorse determinate ai sensi dell'art.1 co. 612 L. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018.

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”.

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

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 e svolta personalmente dal DPO (Responsabile dati personali) in carica.

La formazione in materia di digitalizzazione, rivolta ai soli dipendenti che hanno postazione pc, è garantita. 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. La formazione obbligatoria in tema di digitalizzazione sarà svolta mediante webinar dalla società di supporto RTD Rds international srl. 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. Ai fini del perseguitamento dei target fissati dal PNRR, il Comune di Azzanello si registrerà sulla piattaforma “Syllabus” del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://syllabus.gov.it>).

Formazione sui software in uso e necessari all’attività lavorativa è sempre assicurata.

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.

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.