



Sezione 3:

Organizzazione e capitale umano

3.1-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.

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

Personale in servizio al 31.12.2025

<i>Categoria giuridica / categoria economica</i>	<i>Profilo</i>	<i>Servizio di appartenenza</i>
D/D1	Area Funzionari EQ	Segreteria, Affari generali, Demografici e Statistica, Elettorale, Servizi sociali, Messo Comunale, Contratti.
C/C1	Istruttore amministrativo	Affari generali, Demografici e Statistica, Elettorale, Servizi sociali.

I servizi attualmente in convenzione sono i seguenti:

- a) Servizio di Ufficio Tecnico in convenzione con i Comuni di Ripalta Cremasca, Ripalta Guerina e Moscazzano. Il responsabile è incaricato ai sensi dell'art. 110 co. 2 del TUEL.
- b) Polizia Locale con il Comune di Offanengo, in qualità di Comune capofila, unitamente ad altri enti territoriali limitrofi;
- c) Servizi Sociali con il Comune di Soncino;

Il Segretario comunale è a scavalco.

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:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	➡	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	➡	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	➡	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	➡	AREA DEGLI OPERATORI

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>
D/D1	Area Funzionari EQ	Segreteria, Affari generali, Demografici e Statistica, Elettorale, Servizi sociali, Messo Comunale, Contratti.	Area Funzionari
C/C1	Istruttore amministrativo	Affari generali, Demografici e Statistica, Elettorale, Servizi sociali.	Istruttore

3.1.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Dotazione organica al 31.12.2025

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

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

Assunzioni programmate per il triennio 2026/2028:

	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Assunzioni programmate	1	0	0

Programmazione della spesa di personale ed inserimento nuove risorse - Anno 2026

Al fine di garantire la piena funzionalità dell'Area Economico-Finanziaria e il mantenimento dei livelli qualitativi dei servizi interconnessi, in conformità con i limiti di spesa e le facoltà assunzionali vigenti ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è programmata la copertura a tempo pieno e indeterminato di un posto di **Istruttore Amministrativo-Contabile** ex categoria C4 (Area degli Istruttori, ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022).

La modalità di reclutamento prescelta, per ragioni di efficacia e tempestività dell'azione amministrativa, è individuata nell'istituto della mobilità volontaria per cessione diretta del contratto di lavoro, ai sensi dell'**art. 30 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**. L'assunzione è programmata, in via indicativa, con decorrenza dal **30 giugno 2026**, condizionatamente al perfezionamento dell'iter procedurale e al rilascio del previo assenso da parte dell'amministrazione cedente, ove dovuto.

Utilizzo temporaneo della risorsa mediante istituto del comando

Contestualmente al perfezionamento dell'assunzione, in considerazione di motivate e contingenti ragioni di interesse pubblico correlate alla necessità di garantire la continuità amministrativa e gestionale dei servizi finanziari del Comune di Romanengo (ente cedente) durante una delicata fase di transizione del personale, si dispone l'utilizzo temporaneo della risorsa mediante l'istituto del comando (distacco), ai sensi dell'art. 56 del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 e dell'art. 14 del CCNL Comparto Regioni-Autonomie Locali del 22.01.2004.

Il comando è configurato per il totale dell'orario d'obbligo contrattuale (**36 ore settimanali**) e avrà durata strettamente temporanea, con scadenza fissata al **31 dicembre 2026**.

I relativi oneri retributivi diretti e riflessi rimarranno a totale carico dell'ente utilizzatore (Comune di Romanengo), garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione per la finanza pubblica e il rispetto del tetto di spesa di personale del Comune di Salvirola per l'esercizio in corso.

A decorrere dal 1° gennaio 2027, cessati gli effetti del provvedimento di comando, il dipendente sarà assegnato in via esclusiva e a tempo pieno all'Area Economico-Finanziaria del Comune di Salvirola, in coerenza con le complessive finalità di potenziamento organico poste alla base della presente programmazione.

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 2023/2024/2025, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2025:

<i>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</i>			
	2023	2024	2025
Entrate correnti ultimo triennio dati da consuntivi approvati	914.760,80	892.257,67	1.086.781,74
FCDE su bilancio previsione anno 2025	84.699,00		
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	964.600,07		

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 2025	€ 120.107,47	13,65 %	Comune Virtuoso (Fascia 1)
Media entrate a netto FCDE	€ 879.901,07		

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.

La legge 207/2024 non prevede tagli delle capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, come nella proposta iniziale.

Dallo scorso 1° gennaio si cominciano ad applicare due importanti novità.

In primo luogo, gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell’FCDE inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all’interno della soglia.

In secondo luogo, vengono meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018 (del 2019 per le Province e le Città metropolitane) o di poter usare i risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l’entrata in vigore del Dl 34/2019.

Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.

Nella seguente tabella vengono riportati i dati relativi alla capacità assunzionale dell’Ente locale:

Comune di Salvirola				
Capacità Assunzionale 2026				
	Rendiconto 2023	Rendiconto 2024	Rendiconto 2025	
Titolo 1 - Entrate tributarie	486.797,34	460.673,58	817.681,33	
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	291.738,64	283.885,71	96.379,42	
Titolo 3 - Entrate extratributarie	136.224,82	147.698,38	172.720,99	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	914.760,80	892.257,67	1.086.781,74	
Stanziamenti definitivi FCDE bilancio 2025				84.699,00
ENTRATE CORRENTI NETTE (A)				879.901,07

SPESA DI PERSONALE				
Impegni macroaggregato 1.01 rendiconto 2025				120.107,47
Impegni macroaggregato 1.03.02.12 (LSU; interinali, co.co.co, tirocini, altro)				
TOTALE SPESE DI PERSONALE (B)				120.107,47
INCIDENZA SPESE DI PERSONALE/ENTRATE CORRENTI NETTE (C=B/A)				13,65%
Salvirola 28,60% - 32,60 %				
Fino al 32,60%	28,60%		LIMITE VIRTUOSITA'	251.651,71
			MARGINE	131.544,24

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 € 248.990,98.

SPESA DI PERSONALE PREVISTA
ANNO 2026
€ 149.800,00

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, per l'annualità 2026 e 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 31.12.2025	N. abitanti al 31.12.2025	Rapporto
2	1.144	0,17%

Esito eccedenze di personale: negativo.

Stima dei trend delle cessazioni

	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Cessazioni previste (specificare la figura cessante)	0	0	0

Stima dell'evoluzione dei bisogni

Assunzioni programmate per il triennio 2026/2028:

	Anno 2026	Anno 2027	Anno 2028
Assunzioni programmate	1	0	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.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Considerato che come verificato dal Responsabile del Settore Finanziario:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 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 da parte della Responsabile dell'Ufficio Ragioneria che l'Ente locale non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

3.1.3 *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.

3.1.4 *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 previste.

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: il percorso di transizione digitale e le relative attività formative verranno attuati avvalendosi delle competenze della società partecipata Consorzio.it S.p.A., la quale ha istituito un Ufficio RTD in forma associata a supporto delle amministrazioni comunali dell'area cremasca.
- 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.
- Per l'addetta dei servizi demografici è prevista l'attivazione dell'abbonamento 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.

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*.