



Comune di Cava Manara
Provincia di Pavia

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026

(ente con meno di 50 dipendenti al 31/12/2023)

- ⇒ **Sottosezione 3.3 = Piano triennale fabbisogni di personale**
- ⇒ **3.3 = Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)**

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 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- 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 Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

Il personale in servizio al 31.12.2023 è rappresentato nella seguente tabella:

Qualifica funzionale	Tempo pieno	Part-time	Totale
Segretario Comunale	1	0	1
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	3	0	3
Area degli istruttori	13	0	13
Area degli operatori esperti	4	2	6
Area degli operatori	0	0	0
Totale	21	2	23

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 3 appartenenti all'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni (ex cat. D) *così articolate:*

- n. 2 con profilo di Istruttore direttivo amministrativo-contabile
- n. 1 con profilo di Istruttore direttivo Polizia Locale

n. 13 appartenenti all'area degli Istruttori (ex cat. C) *così articolate:*

- n. 2 con profilo di Istruttore Tecnico
- n. 4 con profilo di Istruttore Amministrativo
- n. 4 con profilo di Istruttore Amministrativo Contabile
- n. 3 con profilo di Agenti di Polizia Locale

n. 6 appartenenti all'area degli Operatori Esperti (ex. cat. B) *così articolate:*

- n. 3 con profilo di Collaboratore amministrativo
- n. 1 con profilo di Esecutore amministrativo

- n. 2 con profilo di Operaio

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente si specifica quanto segue:

1) rapporto tra spesa di personale e la media delle entrate correnti: il calcolo

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.*

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale/entrate correnti;

Richiamato l'art. 3 co. 2 del D.M. 21.10.2020 secondo cui: *“ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti aggiornato all'ultimo triennio 2021- 2022-2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2023, considerato che l'Ente è Comune capofila della convenzione di segreteria:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati (al netto degli importi di cui all'art. 3 co. 2 D.M. 21.10.2020)	3.897.596,12	4.133.117,51	4.299.338,81
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023	183.711,78		

Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	3.926.305,70
--	--------------

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (al netto degli importi di cui all'art. 3 co. 2 D.M. 21.10.2020)	Anno 2023	€ 887.999,41
--	-----------	--------------

VERIFICATO CHE, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale rendiconto 2023	€ 887.999,41	= 22,62%
Media entrate triennio 2021/2023 al netto FCDE	€ 3.926.305,70	

2) la fascia demografica e la verifica del valore soglia di massima spesa di personale di pertinenza dell'ente: l'indice di virtuosità.

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:

a) Comuni con meno di 1.000 abitanti
b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
i) Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera **e**), avendo n. 6.714 abitanti al 31/12/2023. Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei Comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

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%	26,00%	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 D.M. 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 il cui 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.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera e)** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **22,62%**, si colloca nella seguente fascia: **FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI**, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

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.

3) calcolo dell'incremento teorico ed effettivo.

Incremento teorico disponibile.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * 26,90%) – (meno) Spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato = € **168.176,82**

incremento calmierato (per gli anni 2020-2024)

I comuni "virtuosi" possono incrementare annualmente la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del decreto attuativo, fermo restando in ogni caso il rispetto del valore soglia.

Trattasi di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei valori massimi consentiti dal valore soglia di riferimento. Nel caso del Comune di

Cava Manara, la percentuale di applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, restituisce un valore superiore alla "soglia" di *Tabella 1*, individuando una ulteriore "soglia" di spesa determinata nel seguente modo: alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 992.861,43 un incremento, pari al 26%, per Euro 258.143,97), l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 * Valore calmierato *Tabella 2* D.M. per fascia demografica ente, = € **258.143,97**.

L'Ente raggiunge quindi un valore superiore alla soglia della *Tabella 1*, individuando un'ulteriore soglia di spesa pari ad € 1.056.176,23, come limite di spesa per l'anno 2024.

4) incremento effettivo

a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico. Il Comune può assumere nel 2024 entro lo spazio finanziario di € **193.316,84**.

Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la *Tabella 2* del D.M.

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal D.M. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo] come segue:

- valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 895.088,76
- spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2024: Euro 871.387,01

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

- valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 15.620,00

- spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Euro 8.660,00

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs.165/2001, con esito negativo;

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- 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 dall'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, conv. 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;
- il Comune di Cava Manara non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2024:

- pensionamento n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione -Servizio Affari Generali;
- dimissioni volontarie n. 1 Istruttore Amministrativo contabile – Area degli Istruttori – Servizio Economico Finanziario e Personale;

ANNO 2025: pensionamento di n. 1 Istruttore Amministrativo contabile – Area degli Istruttori – Servizio Affari generali;

ANNO 2026: nessuna cessazione;

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

considerato che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione 2024/2026 approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 31 del 28.11.2023, si evidenziano le seguenti necessità nella dotazione organica dell'ente che si confida di perfezionare nei prossimi mesi:

Nell'anno 2024 si prevede l'assunzione:

- n. 1 Collaboratore amministrativo-contabile – Area degli Operatori esperti;
- n. 1 Collaboratore amministrativo-contabile – Area degli Operatori esperti;
- n. 1 Istruttore amministrativo- contabile part-time 30 ore – Area degli Istruttori;
- n. 1 Istruttore amministrativo-contabile – Area degli Istruttori.

Nell'anno 2025 si prevede di assumere:

- n. 1 Collaboratore amministrativo – Area degli Operatori esperti;
- n. 1 Istruttore Direttivo tecnico – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione;

Nell'anno 2026 si prevede di assumere:

- n. 1 Istruttore Direttivo– Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Per tali assunzioni si provvederà mediante concorso pubblico per esami o scorrimento di graduatoria di altri enti previo esperimento della mobilità ex art 34 bis D Lgs 165/2001 ovvero mediante ricorso alla mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs 165/2001.

d) certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo 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, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 15 del 03.10.2024.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:**
nel corso dell'anno 2024 sono previste modifiche della distribuzione del personale fra servizi.
- b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:** si ritiene di procedere alla copertura dei posti a tempo pieno e indeterminato previsti nella sottosezione 3.3.2, lettera c) del presente Piano, attraverso l'attivazione, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001, di scorrimento di graduatoria concorsuale pubblica in corso di validità anche di altro ente e, ove questa non sia disponibile, di procedura concorsuale pubblica ovvero mediante lo svolgimento della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001.
- c) assunzioni mediante mobilità volontaria:** in base alle esigenze che si verificheranno nel triennio di riferimento, l'ente farà ricorso alla possibilità riconosciuta di avvalersi dell'istituto della mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/2001.
- d) progressioni verticali di carriera:** è prevista nell'anno 2024 una progressione verticale di carriera di n. 1 collaboratore amministrativo – Area degli Operatori esperti ai sensi del D.lgs. 165/2001.
- e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:** in base alle esigenze che si verificheranno nel triennio di riferimento l'ente farà ricorso alla possibilità riconosciuta di avvalersi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali ai sensi dell'articolo 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 nei limiti di spesa sopra indicati.
- f) assunzioni mediante stabilizzazione di personale:** al momento non si prevedono assunzioni mediante stabilizzazione di personale per il triennio 2024/2026.

Nelle more del perfezionamento delle procedure assunzionali l'Ente può procedere alla stipula di contratti a tempo determinato, part-time/full time utilizzando le graduatorie proprie o di altri enti.