

1



Comune di TRIBANO

Provincia di Padova

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2024-2026**

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale “a scorrimento”, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZ A	TARG ET 1° ANNO	TARG ET 2° ANNO	TARG ET 3° ANNO
Approvazione Piano Operativo del Lavoro Agile (Si/No)	no	sì	sì	sì
Unità in lavoro agile	0	2	3	4
Totale unità di lavoro in lavoro agile / totale dipendenti	0	2/10	3/10	4/10
% applicativi consultabili in lavoro agile	0	100	100	100
% Banche dati consultabili in lavoro agile	0	100	100	100
Livello di soddisfazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo	0	Da acquisire	Da acquisire	Da acquisire

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Obiettivi per il reclutamento del personale

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse. In materia di assunzioni condizioni limitative sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo.

Il D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over: art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 *“fino al 2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità (..) le cessazioni dal servizio del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*. Con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”. L'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Con il Decreto Del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, avente ad oggetto *“Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, si dispone la normativa di dettaglio in merito alle nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali, ed in particolare:

- a) all'art. 1 viene definita come decorrenza delle nuove regole la data del 20 aprile 2020;
- b) all'art. 3 vengono suddivisi i comuni in fasce demografiche;
- c) all'art. 4 vengono individuati i valori soglia di massima spesa del personale per fascia demografica.

Il valore soglia per fascia demografica viene determinato dal rapporto fra spesa del personale dell'ultimo esercizio considerato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione (intendendosi il FCDE assestato – da ultimo CdC Campania del 111 del 27/07/2020). La circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno in data 8 giugno 2020 chiarisce come:

le entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP;

le spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali) U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente) U1.03.02.12.003 (co.co.co. e co.co.cpro.) U1.03.02.12.999 (altre forme di lavoro flessibile).

Per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia alla data attuale quelli riferiti agli anni 2020, 2021 e 2022, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2022 e per il FCDE lo stanziamento previsto nel bilancio di previsione 2024/2026 per l'annualità 2024.

In base alle linee guida la dotazione organica si risolve in un limite finanziario, individuando la “dotazione” come spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta il limite imposto dai vincoli di finanza pubblica pari alla spesa media del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014 e quantificata per il Comune di Tribano in **€ 495.460,74** al netto degli arretrati contrattuali e delle spese per le categorie protette.

Prima di procedere al calcolo delle facoltà assunzionali è necessario individuare il valore soglia della spesa di personale, la cui misura massima prevista dall'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 corrisponde per il Comune di Tribano al valore indicato per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti nella percentuale del 27,20%. Il posizionamento del Comune di Tribano rispetto al valore soglia è il seguente:

- **Ente fascia D)** popolazione tra 3.000 e 4.999 abitanti (valore soglia 27,20%)
- Entrate correnti medie (2020/2022), al netto FCDE (prev. Assestate 2023): € 2.400.275,69
- Spesa di personale 2022 € 540.558,23 (da consuntivo) = 20,23%

Il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo consuntivo approvato. Individuato l'incremento massimo di spesa ottenuto moltiplicando il valore soglia del 27,20% (**tabella 1** DM 17 marzo 2020) per le entrate correnti come sopra determinate da cui si desume:

- € 2.672.158,55 x 27,20% = € 726.827 spesa massima non superabile (media entrate x valore soglia);
- € 726.827 - € 540.558 (spesa 2022) = € 186.269 incremento spesa massima **tabella 1 spesa massima** (spesa personale dell'ente).

Poiché il Comune di Tribano viene a trovarsi al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, secondo cui *“a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del 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, non superiore al valore soglia”*. Inoltre l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018**, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM: pertanto, allo scopo di definire l'incremento massimo annuo di spesa dal 2020 al 2024, occorre moltiplicare la spesa di personale dell'anno 2018 per le percentuali previste dalla **tabella 2** del DPCM in base alla fascia demografica (ente in fascia D). Da ciò si rileva che gli effettivi incrementi massimi annui di spesa sono rispettivamente:

Tabella 1

Spesa del personale 2018	Percentuale incremento	Anno	Importo
420.866	19%	2020	79.965
420.866	24%	2021	101.008
420.866	26%	2022	109.425
420.866	27%	2023	113.634
420.866	28%	2024	117.842

Inoltre, il comma 2 del citato DPCM il quale stabilisce che per il periodo 2020-2024 i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali della tabella 1, fermo restando il limite del valore soglia massimo del 27,20% di cui all'art. 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica; pertanto, il margine complessivo di incremento è determinato dalla somma dell'incremento di spesa di personale 2018 come da tabella 1 e dalla capacità assunzionale residua maturata fino al 2020 come da tabella che segue:

Tabella 2

Spesa	Tab. 1 (2023)	Tab. 1 (2024)
Spesa pers. 2018	420.866	420.866
Increment.max.spesa 2018 (tabella 1) assunzioni Tempo Indet.	113.634	117.842
Resti 2015-2019	0	0
Spesa personale con incremento tabella 1	534.500	538.708
Valore massimo (soglia) 27%	652.875	652.875
Incremento effettivo ammesso (al lordo del margine utilizzato nell'anno precedente)	113.634	117.842

In applicazione della nuova normativa l'ente ha capacità assunzionale come da tabella sopra riportata, e collocandosi tra i comuni con percentuale inferiore al valore soglia (ente virtuoso) risulta in grado di sfruttare tutta la capacità assunzionale data dal DPCM. Per rendere possibile l'utilizzo delle risorse che effettivamente si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'art. 6 specifica che *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 commi 557 quater e 562 L. 296/2006”*.

La spesa prevista nello schema di bilancio di previsione finanziario 2023/2025 è, per ciascuna annualità, contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011 - 2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 così come modificato dall'art. 16, comma 1, del D.L. n. 113/2016, volta a dimostrare il rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva del personale, come di seguito dettagliato:

VOCE	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	553.742	554.640	554.781
Buoni pasto	Inclusi nel macroaggregato 101	Inclusi nel macroaggregato 101	Inclusi nel macroaggregato 101
Spese macro aggregato 103-oneri riflessi	Inclusi nel macroaggregato 101	Inclusi nel macroaggregato 101	Inclusi nel macroaggregato 101
Irap – macroaggregato 102 – (esclusi amministratori)	37.520	37.500	37.500
TOTALE	591.262	592.140	592.281

Componenti escluse

VOCE	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese e oneri contrattuali	23.036	23.036	23.036
Oneri progettazione interna	15.000	15.000	15.000
Diritti rogito	10.000	10.000	10.000

premialità	43.261	43.261	43.261
Spese per missioni e formazione	900	900	900
Rimborso elezioni e referendum	4.180	6.000	6.000
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	96.377	98.197	98.197
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE SPESA (A-B) – ex art. 1 comma 557 – legge 296/2006 o comma 562)	494.885	493.943	494.084

IL LIMITE DI SPESA DATA DALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 COME SPECIFICATO NELLE PAGINE PRECEDENTI E' PARI AD EURO 495.460,74.

Sulla base delle considerazioni sopra espresse e dell'effettivo fabbisogno di personale, si stabilisce il programma delle assunzioni e la dotazione organica dell'ente come di seguito indicato:

Per l'anno 2024:

Tabella 3

PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TIPOLOGIA CONTRATTO	MODALITÀ ACCESSO	DI	SPESA PREVISTA PER LA QUALIFICA
FUNZIONARIO TECNICO (in sostituzione personale cessato)	1	TEMPO IND. E PIENO	Mobilità attingimento da graduatorie valide	–	€ 33.002,30
sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma <i>pro tempore</i> vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;					
TOTALE SPESA TEORICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024					€ 33.002,30

Il costo annuo dotazione del personale in servizio al 31.12.2023 – al netto di Irap come specifica il DM 17/2020 – è risultato specificato nel seguente prospetto:

	PROFILO	CATEGORIA	COSTO
Costo dotazione bilancio preventivo 2023			500.348,34
Assunzione 2023	Funzionario Tecnico	Ex D	33.002,30
Costo preventivato dotazione al 31.12.2023 su base annua			533.350,64
Limite DM 17/2020 ANNO 2023			534.499,59
Margine residuale			1.148,95

Il costo annuo dotazione del personale in servizio al 31.12.2024 – al netto di Irap come specifica il DM 17/2020 – risulta specificato nel seguente prospetto:

	PROFILO	CATEGORIA	COSTO
Costo dotazione bilancio preventivo 2024			500.348,34
Assunzione 2024	Funzionario Tecnico	Ex D	33.002,30
Costo preventivato dotazione al 31.12.2024 su base annua			533.350,64
Limite DM 17/2020 ANNO 2024			538.708,00
Margine residuale			5.357,36

Note:

- A fine 2024 è previsto il pensionamento di un Funzionario Contabile – cat. Ex D – a cui si farà fronte con procedura concorsuale, o mobilità esterna, o attingimento da altra graduatoria valida.

Per l'anno 2025:

Tabella 4

sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma *pro tempore* vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

Per l'anno 2026:

Tabella 5

sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della norma *pro tempore* vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

DOTAZIONE ORGANICA				
QUALIFICA	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	COPERTO	VACANTE
AREA I - AMMINISTRATIVA				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	0	3	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	0	3	0
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	0	1	0
AREA II - CONTABILE				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		1	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	0	1	0
AREA III – LAVORI PUBBLICI				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	0	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	0	1	0
AREA IV – MANUTENZIONE ED EDILIZIA PRIVATA				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	0	1	0
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	0	1	0

Nell'area lavori pubblici vi è un Funzionario di elevata qualificazione in comando fino al 31.03.2024.

3.3.2 Obiettivi per la formazione del personale

Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

L'Amministrazione comunale ritiene la formazione del personale strategica e decisiva per lo sviluppo dell'ente e per fornire un effettivo valore aggiunto alla cittadinanza. La formazione del personale verrà sviluppata secondo le seguenti direttrici:

- 1) sviluppo ambiente che favorisca rapporti di sana collaborazione e lavoro di squadra;
- 2) conseguimento livelli elevati sia di conoscenza del diritto amministrativo sia di sviluppo di capacità e competenze specialistiche, per settore.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o "attivabili" ai fini delle strategie formative:

Verranno attivati percorsi interni (segretario, assessori, EQ) ed esterni (attraverso il ricorso a soggetti specializzati).

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non): permessi studio o ad altra forma di welfare aziendale correlato (nel rispetto dei vincoli contrattuali in materia)

Obiettivi e risultati attesi della formazione