



COMUNE DI VILLANTERIO

Provincia di Pavia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 98 del 12-11-2025

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) RELATIVO AL TRIENNIO 2025-2027 SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE"

Nell'anno duemilaventicinque, il giorno dodici del mese di Novembre, alle ore 11:00, nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale regolarmente convocata nei modi di legge.

Su numero 5 componenti risultano

Componenti	Referenza	Presente	Assente
POMA GIANLUIGI	Sindaco	X	
TESTA PAOLA	Vicesindaco	X	
SAVOIA GIUSEPPE	Assessore	X	
MUTTI JACOPO	Assessore		X
AMAL CHERKAoui KADIRI	Assessore	X	
		4	1

Assiste il Segretario Comunale IVANO COSIMO EPIFANI.

Il sig. GIANLUIGI POMA - Sindaco – assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di G.C. n. 11 del 12.02.2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) relativo a triennio 2025/2027, nella formulazione semplificata (avendo il Comune di Villanterio meno di 50 dipendenti);
- con deliberazione di G.C. n. 77 del 05.09.2025 è stato approvato l'aggiornamento del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2025-2027 sottosezione "performance";

Evidenziato che nel summenzionato PIAO:

- la Sezione 3 - Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è stata predisposta sulla base del rendiconto di gestione anno 2023 e si stabiliva di prevedere l'aggiornamento dello stesso a seguito dell'approvazione del rendiconto anno 2024, dovendo far riferimento alla media delle entrate correnti del triennio 2022/2023/2024 e spesa di personale registrata da rendiconto 2024, così come indicato dalla magistratura contabile (cfr. deliberazione 55/2020/PAR della Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna);

Dato atto che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 22.04.2025 è stato approvato il rendiconto della gestione anno 2024;
- per quanto attiene al Piano Triennale Fabbisogni di Personale, l'Amministrazione comunale ha previsto l'assunzione di n.1 Istruttore Tecnico a tempo indeterminato e parziale (n.18 ore settimanali) mediante procedura concorsuale;

Rilevato che con mail del 07.11.2025 è stata trasmessa la richiesta di parere al Revisore dei Conti della Sottosezione 3.3 del Piao 2025/2027 relativa al "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale";

Preso atto che il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, come si evince da allegato verbale n. 26 del 11.11.2025 (protocollo n. 8050 del 12.11.2025);

Ritenuto, per quanto sopra illustrato, di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Villanterio relativo al triennio 2025/2027, nelle Sezioni di seguito specificate:

- Sezione 3. - Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale";
- come meglio dettagliato nell'allegato 1 al presente atto;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle

pubbliche Amministrazioni”;

- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile attestanti, rilasciati ai sensi dei combinati artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267;

a voti unanimi favorevoli legalmente espressi;

DELIBERA

1. che le premesse formano parte integrate e sostanziale del presente atto;
2. di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Villanterio relativo al triennio 2025/2027, nelle Sezioni:
 - Sezione 3. - Sottosezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;
come meglio dettagliato nell’allegato 1 al presente atto;
3. di dare atto che per la modifica del Piano Triennale Fabbisogno di personale 2025/2027, il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole, ai sensi dell’art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, reso in data 11.11.2025, come si evince da allegato verbale n. 26 (protocollo n. 8050 del 12.11.2025);
4. di dare mandato ai Responsabili di Area competenti di provvedere alla pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, così come aggiornato con il presente atto, all’interno della sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Disposizioni generali”, sotto sezione di secondo livello “Atti generali”;
5. di trasmettere per conoscenza il presente atto alle RSU, OO.SS. territoriali;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Convenuta l’urgenza di provvedere all’attuazione di quanto deliberato

Ad unanimità di voti

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell’art. 134, 4 comma del D.lgs n.267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco
GIANLUIGI POMA

L'Assessore Anziano
PAOLA TESTA

Il Segretario Comunale
IVANO COSIMO EPIFANI

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82 del 2005

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

[X] Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

[] Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.

Segretario Comunale
IVANO COSIMO EPIFANI

Comune di Villanterio

Provincia Pavia

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
RELATIVO AL TRIENNIO 2025-2027 SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE"**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA
(Art.49 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del AMMINISTRATIVO ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime
parere **Favorevole** di regolarità tecnica.

Eventuali note:

Villanterio, lì 11-11-2025

Il responsabile
QUARONI LUCIA

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82 del 2005

Comune di Villanterio

Provincia Pavia

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
RELATIVO AL TRIENNIO 2025-2027 SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE"**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
(Art.49 del D.Lgs 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del Servizio Contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n.267 e ss.mm.ii., esprime
parere **Favorevole** di regolarità contabile.

Eventuali note:

Villanterio, lì 11-11-2025

Il responsabile
MONTANARI FRANCESCA

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82 del 2005

COMUNE DI VILLANTERIO

Provincia di Pavia

Verbale n. 26/2025

Oggetto: parere dell'organo di revisione sulla proposta di delibera di aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) semplificato triennio 2025-2027 – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025/2027

Il Revisore Unico

Premesso che con deliberazione di G.C. n. 12 del 12.02.2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Comune di Villanterio (nella forma semplificata, avendo l'ente meno di 50 dipendenti), relativo al triennio 2025/2027

VISTA

La proposta di delibera di approvazione dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) semplificato triennio 2025-2027 del Comune Di Villanterio;

VISTI

- l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 che istituisce il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)
- il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24/06/2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione nr. 132 del 30/06/2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

VISTI

i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 e dell'art.147 del D. Lgs. 267/2000 e s.m. ed i., sotto i profili della regolarità tecnica e contabile;

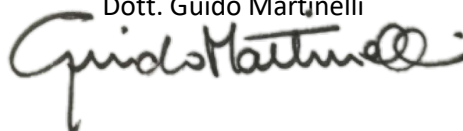
ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di delibera in oggetto.

Milano, 11 novembre 2025

Il Revisore dei Conti

Dott. Guido Martinelli



AOO COMUNE DI VILLANTERIO
Protocollo Arrivo N. 8050/2025 del 12-11-2025
Doc. Principale - Class. 2.11 - Copia Documento



Comune di VILLANTERIO
Provincia di Pavia

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
IN FORMA SEMPLIFICATA
RELATIVO AL TRIENNIO 2025 – 2027
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

*AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE”*

PREMESSA

Con la scadenza del termine per l'approvazione del rendiconto della gestione dell'anno 2024 che rende ufficiali la spesa di personale e le entrate correnti del medesimo anno, i Comuni devono procedere a verificare la situazione dei propri spazi assunzionali.

Occorre, infatti, aggiornare il calcolo attraverso il quale gli enti hanno determinato, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale, le possibili assunzioni disponibili alla luce della loro collocazione rispetto alle soglie percentuali individuate dal Dm 17 marzo 2020.

Già qualche anno fa la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con la deliberazione 55/2020/PAR aveva sottolineato la necessità del costante aggiornamento dei dati contabili presi a riferimento nel calcolo, prima di poter dar corso alle assunzioni previste. Infatti era stato indicato che *“Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta (...) per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale”*.

SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

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

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	3	2
A tempo parziale	0	0	0	1
TOTALE	0	1	3	3

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo

Area degli Istruttori

n.1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale

n. 1 con profilo di Istruttore Amministrativo

n.1 con profilo di Istruttore Contabile

Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo

n.1 con profilo di Funzionario Contabile

n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico (part-time)

La summenzionata consistenza del personale in servizio è modificata alla data di approvazione del presente PIAO, come segue:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed EQ
A tempo pieno	0	1	4	2
A tempo parziale	0	0	0	1
TOTALE	0	1	4	3

Così suddivisi:

Area degli Operatori Esperti

n. 1 con profilo di Collaboratore Amministrativo

Area degli Istruttori

n.1 con profilo di Istruttore di Polizia Locale

n. 2 con profilo di Istruttore Amministrativo
n.1 con profilo di Istruttore Contabile

Area dei Funzionari ed EQ

n. 1 con profilo di Funzionario Amministrativo
n.1 con profilo di Funzionario Contabile
n. 1 con profilo di Funzionario Tecnico (part-time)

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs. 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare.

Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di *“dotazione di spesa potenziale massima”* che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58. Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti, vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate

correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.

Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.

Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi. I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

È bene evidenziare in questa sede nella determinazione del valore soglia occorre tener conto dei seguenti correttivi:

- articolo 3, comma 3, del DM Interno del 21 ottobre 2020, in materia di segretari comunali e provinciali, *"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"*;
- articolo 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020 *"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, **finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti**, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"*;
- articolo 3, comma 4-ter del DL n. 36/2022 *"A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale **conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro**, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58."*;
- deliberazioni Corte dei Conti Liguria 1/2022/PAR, Lombardia 73/2021/PAR e Abruzzo 249/2021/PAR *"le spese sostenute per gli **incentivi tecnici non costituiscano spesa***

per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale, secondo la nuova normativa dell'art. 33 c.2 del d.l. 34/2019 e ss.mm.ii”.

La capacità assunzionale sulla base della sostenibilità finanziaria

Alla data odierna la situazione del Comune di VILLANTERIO, alla luce dell’ultimo rendiconto approvato (anno 2024, approvato con deliberazione di C.C. n. 16 del 22.04.2025) è la seguente:

- spese del personale consuntivo anno 2024: **euro 343.122,99**;
- media delle entrate correnti 2022/2023/2024 ridotte FCDE 2024: **euro 1.967.985,79**;
- Rapporto in percentuale: **17,44%**

Preso atto che in applicazione al nuovo sistema delle assunzioni, introdotto con l’articolo 33 del D.L. n. 34/2019, il Comune di Villanterio è ente definito “virtuoso”, registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti (pari al 17,44%) leggermente inferiore alla soglia del 27,20% prevista per i Comuni rientranti nella fascia D del D.M. 17 marzo 2020.

TABELLA 1 – Calcolo Soglia anno 2025 sulla base del Rendiconto 2024

ANNO	2025	
POPOLAZIONE al 31/12/2024	3.375	
CLASSE	D	<i>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia.</i>
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	€ 343.122,99	
MEDIA ENTRATE CORRENTI ridotte FCDE	€ 1.967.985,79	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI	17,44%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE (Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato)	€ 192.169,14	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE (ovvero valore SOGLIA DA NON SUPERARE)	€ 535.292,13	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2026	NO	<i>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.</i>

La condizione di ente virtuoso permane, almeno sulla base delle previsioni di Bilancio, anche per gli anni successivi, come da tabella di seguito riportata

PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 26/27/28	PTFP 27/28/29
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	418.171,53	380.060,00
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	2.049.998,66	2.159.570,96
PERCENTUALE	20,40%	17,60%

Il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

Come chiarito in diverse occasioni dalla magistratura contabile i limiti alla spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della Legge n. 296/2006 non sono stati abrogati dalla nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019.

La norma di contenimento richiamata prevede che, a decorrere dall'anno 2014, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno *"assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*, cioè al triennio 2011-2013.

TABELLA 2 – Calcolo contenimento spesa di personale

	Media 2011/2013	2025
(+) Spese intervento 01	318.612,00	418.171,53
(+) Altre spese (Intervento 03+intervento 05)	1.616,53	0,00
(+) Irap (Intervento 07)	27.282,11	27.163,94
(+) Altre spese Convenzioni		
(-) Componenti escluse		105.262,98
TOTALE SPESE DI PERSONALE	347.510,64	340.072,49

Il contenimento della spesa di personale per le forme flessibili di lavoro

In materia di ricorso a lavoro flessibile l'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 stabilisce che *"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"* (primo periodo) e che *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"* (settimo periodo).

"Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009".

Per il Comune di VILLANTERIO in parametro di spesa in questione è pari a euro 19.755,00 al netto dei contributi previdenziali e assistenziali ed IRAP.

Come precisato dalla Corte dei Conti per l'Abruzzo con deliberazione n. 121/2018 tale limite sarà nettizzato dai futuri aumenti contrattuali.

Verifica di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ha introdotto l'obbligo, per tutte le pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- «soprannumerarietà», ossia la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti”;
- «eccedenza», ovvero la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale”;
- «esuberato» per cui si procede con l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente.

Il Comune di VILLANTERIO, come si evince dall'attuale organico dell'Ente, non rileva situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, così come prescritto dall'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Anzi come emerge chiaramente nella sottosezione 3.3.1 (Consistenza del personale) l'attuale organico è oggettivamente in forte carenza, con grossissime difficoltà nel garantire la prestazione dei servizi minimi.

Anzi come emerge chiaramente nella sottosezione 3.3.1 (Consistenza del personale) l'attuale organico non presenta situazioni di eccedenza. Infatti se si prende in considerazione il Decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020 (ancora oggi valido in attesa di pubblicazione di quello relativo al biennio 2023/2024) il rapporto medio dipendenti/popolazione per un ente delle dimensioni di VILLANTERIO è pari a 1/159 (il rapporto attuale è di 1 dipendente ogni 422 abitanti).

Verifica delle condizioni propedeutiche alle assunzioni

Secondo l'attuale quadro normativo, gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a) abbiano adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.) ed inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, mediante applicativo SICO, il predetto PTFP (articolo 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (articolo 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);

- c) abbiano adottato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (articolo 48, comma 1, del d.lgs. 198/2006 e articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- d) abbiano adottato il piano delle performance (articolo 10, comma 5, del d.lgs.150/2009 e s.m.i.);
- e) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i.);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei summenzionati documenti di bilancio, i relativi dati;
- g) abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. n. 185/2008);
- h) abbiano approvato, nei termini, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinques d.l. n. 113/2016 e s.m.i.);
- i) non risultino, in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale, enti deficitari o dissestati;

In relazione alle summenzionate condizioni ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di G.C. n. 11 del 12.02.2025 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO) semplificato (avendo il Comune di VILLANTERIO meno di 50 dipendenti) il quale ha assorbito il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il Piano Performance (PP)/PEG e Piano delle azioni positive (PAP) del Comune di VILLANTERIO relativo al triennio 2025/2027, successivamente modificato con deliberazione di G.C. 77 del 05.09.2025 nella sottosezione "Performance";
- il Comune di VILLANTERIO come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) e i) del precedente paragrafo.

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le Pubbliche Amministrazioni sono tenute al rispetto di precisi obblighi assunzionali in riferimento alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge n. 68 del 12 marzo 1999 al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso il collocamento mirato affidato agli uffici competenti individuati dalle regioni.

Tramite la direttiva n. 1 del 24 giugno 2019, la Presidenza del Consiglio dei Ministri e il Ministro per la Pubblica Amministrazione sono intervenuti nuovamente sulle assunzioni delle categorie protette presso le PP.AA. allo scopo di fornire gli opportuni chiarimenti atti a rendere maggiormente efficaci gli strumenti approntati dalla legge 68/1999 nei confronti dei soggetti beneficiari del collocamento obbligatorio: il documento esamina le condizioni per l'attivazione delle tre modalità di assunzione normativamente previste (chiamata

numerica/concorso con riserva di posti/convenzioni ex art. 11 della l. 68/1999) ed illustra, in particolare, la modalità di calcolo della quota d'obbligo (pari al 7% dei lavoratori occupati in PA che occupano più di 50 dipendenti; pari n. 2 lavoratori in PA che occupano da 36 a 50 dipendenti; pari a n. 1 lavoratore in PA che occupano da 15 a 35 dipendenti).

Poiché il Comune di VILLANTERIO ha meno di 15 dipendenti non soggiace all'obbligo delle quote riservate ai lavoratori disabili (articolo 3, comma 1) e ai lavoratori appartenenti alle categorie protette (articolo 18, comma 2).

Le progressioni tra le Aree

L'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16/11/2022, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, ha disciplinato le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto.

In particolare, viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza.

La disposizione (comma 8) ha previsto che le progressioni in questione sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'articolo 1, comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali. L'Aran (con parere CFL 209) ha affermato che se gli enti decidono di avvalersi di tale facoltà possono farlo derogando ai principi sull'accesso della riserva del 50% dei posti per le assunzioni dall'esterno.

Il monte salari relativo all'anno 2018 è stato quantificato (sulla base del Conto annuale 2018) in € 256.689,00. Da ciò ne discende che 0,55% corrisponderebbe a € **1.411,79**.

Nel caso di progressioni verticali ordinarie (ex art. 15 del CCNL del 16/11/2022) o qualora il *plafond* risulta insufficiente al totale finanziamento delle progressioni verticali in "deroga" occorre garantire "una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno".

Il piano delle assunzioni

1) Stato di attuazione del Piano del fabbisogno di personale 2025/2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	STATO DI ATTUAZIONE
2025	Istruttori	1	Istruttore Amministrativo	pieno	COMPLETATA
2026	Non previste				
2027	Non previste				

PROGRESSIONI VERTICALI

ANNO	Passaggio di Area	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Tipologia	STATO DI ATTUAZIONE
2025	Dall'Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	1	Istruttore Amministrativo	Pieno	ordinaria	NON ANCORA AVVIATO
2026	Non previste					
2027	Non previste					

ASSUNZIONI CON FORME FLESSIBILI DI LAVORO

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	STATO DI ATTUAZIONE
2025	Funzionari ed EQ	1	Funzionario tecnico	Scavalco di eccedenza (12h/sett per 12 mesi)	COMPLETATA
2026	Funzionari ed EQ	1	Funzionario tecnico	Scavalco di eccedenza (12h/sett per 12 mesi)	DA AVVIARE
2027	Non previste				

2) Cessazioni previste nel triennio

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Data di cessazione	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2025	nessuno					
2026	Funzionari ed EQ	1	Amministrativo	pieno	31/8/2026	€ 37.075,42
	Istruttori	1	Amministrativo	pieno	31/3/2026	€ 34.136,80
2027	Non previste					

3) Aggiornamento al piano delle assunzioni per il triennio 2025/2027

Come si rileva dalla Tabella 1 (Calcolo Soglia) il Comune di VILLANTERIO è un ente “virtuoso”, ovvero si colloca al di sotto del valore soglia (17,44% rispetto al 27,20%) ma **al momento** i limitati spazi finanziari a disposizione non consentono di procedere ad utilizzare l'intero spazio assunzionale risultante dall'applicazione del DM 17/03/2020.

ANNO	Area di inquadramento	n. posti	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Modalità di assunzione	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2025	<i>Nessuna rispetto a quelle già perfezionate</i>					
2026	Area degli Istruttori	1	Istruttore Tecnico	a tempo parziale (18 ore settimanali)	Vedi punto 3.3.4	€ 17.068,40
	Area dei Funzionari	1	Funzionario Amministrativo	a tempo pieno	Vedi punto 3.3.4	€ 37.075,42
2027	<i>Non previste</i>					

N.B: l'assunzione in questione è già stata prevista in Bilancio e conteggiata nei calcoli delle Tabelle 1 e 2

Tabella 5.1 Progressioni tra le Aree

ANNO	n. passaggi	Tipo di passaggio	modalità	Costo annuo calcolato secondo le indicazioni ARAN (parere del 20/3/2023)
2026	1	Dall'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI	Vedi punto 3.3.4	€ 2.562,21

Tabella 5.2 Assunzioni con forme flessibili di lavoro

ANNO	n. unità	Area di inquadramento	Profilo di inquadramento	Rapporto di lavoro	Modalità di assunzione	Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP)
2025	<i>Nessuna rispetto a quelle già perfezionate</i>					
2026	1	Funzionario ed EQ	Funzionario tecnico	max n. 12 ore settimanali per n. 12 (dodici) mesi	Scavalco di eccedenza (art.1, comma 557, della legge 311/2004) in subordine scavalco condiviso (art.23 del CCNL del 16/11/2022)	€ 12.234,89
2027	<i>Non previste</i>					

In armonia con i principi di efficienza, efficacia ed economicità, si stabilisce che, senza necessità di modificare il presente Piano, **qualora nel corso dell'anno 2025 si verificassero cessazioni dal servizio del personale in essere non previste nel Piano in questione, si potrà procedere alla loro sostituzione con personale di pari profilo e Area funzionale,**

purché venga garantita l'invarianza della spesa complessiva.

La dotazione organica

L'articolo 6 del citato D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), 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.

Di seguito si rappresenta la dotazione organica dell'ente, alla luce della presente programmazione di fabbisogno di personale, nel triennio in considerazione:

	ANNO 2025		ANNO 2026		ANNO 2027	
Area	Unità	Costo	Unità	Costo	Unità	Costo
Funzionari ed EQ	3	111.226,26	3	111.226,26	3	111.226,26
Istruttori	4	136.547,20	4	136.547,20	5	170.684,00
Operatori esperti	1	30.350,95	1	30.350,95	0	0,00
Operatori	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TOTALE	8	278.124,41	8	278.124,41	8	281.910,26

N.B: Costo annuo a regime (comprensivi di oneri riflessi e IRAP), senza tener conto del minor costo in caso di part time.

Il rispetto dei vincoli di spesa di personale

La programmazione del fabbisogno di personale sopra descritta rispetta i vincoli di spesa di personale oggi vigenti, così come dimostrato con le TABELLE sotto riportate:

TABELLA 6 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006

	Media 2011/2013	2025	2026	2027
Spesa intervento 01	318.612,00	418.171,53	380.060,00	374.360,00
Spesa incluse nell'intervento 03	1.616,53	0,00	0,00	0,00
IRAP	27.282,11	27.163,94	25.130,00	24.730,00
Altre spese di personale incluse	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese di personale escluse	0,00	105.262,98	60.637,44	59.664,57
TOTALE SPESE DI PERSONALE	347.510,64	340.072,49	344.552,76	339.425,43

TABELLA 7 –Rispetto del plafond massimo per le progressioni verticali in deroga (*ex art. 16 del CCNL del 16/11/2022*)

Plafond massimo (0,55% m.s. 2018)	Quota utilizzata anno 2023	Quota utilizzata anno 2024	Quota utilizzata anno 2025	Residuo
1.411,79	989,21	0,00	0,00	422,58

TABELLA 8 –Rispetto del limite di spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78

	2009 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2025 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2026 (al netto di oneri riflessi e IRAP)	2027 (al netto di oneri riflessi e IRAP)
TOTALE SPESE DI PERSONALE	19.755,00	8.899,96	8.899,96	0,00

TABELLA 9- Rispetto del valore soglia da non superare

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE (ovvero valore SOGLIA DA NON SUPERARE) Valore in base al Rendiconto 2024	SPESA PERSONALE GENERATA DAL PRESENTE PIANO OCCUPAZIONALE
€ 535.292,13	418.171,53

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

Tuttavia, le ridotte dimensioni strutturali dell'Ente e le specificità delle professionalità presenti non consentono in questa fase di procedere a valutazioni diverse rispetto ai termini indicati in premessa.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- soluzioni interne all'amministrazione;
- mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- meccanismi di progressione di carriera interni;
- riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'amministrazione;
- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Modalità di assunzione del personale a tempo indeterminato

L'ente si intende avvalere della proroga, sino al 31.12.2025, della facoltatività dell'espletamento della procedura di mobilità volontaria, che pertanto non verrà esperita per ragioni di celerità. Pertanto, l'assunzione prevista nell'anno 2026, di n. 1 Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori), da avviarsi entro il 31.12.2025, sarà da effettuarsi attraverso espletamento di Concorso pubblico, scorrimento di graduatorie concorsuali vigenti, in subordine alla procedura di mobilità obbligatoria previste dalla legge.

Medesima modalità è prevista per le sostituzioni ad invarianza della spesa complessiva.

Modalità di attivazione delle progressioni verticali

Nel corso del 2026, al perfezionarsi dell'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico inquadrato nell'Area degli Istruttori come sopra meglio specificato, si stabilisce di procedere, al fine della valorizzazione del proprio personale, ad una progressione verticale dall'Area degli Operatori

Esperti all'Area degli Istruttori mediante **procedura ordinaria** (articolo 15 del CCNL del 16/11/2022).

Modalità di assunzione del personale con forme flessibili di lavoro.

Sono previste le assunzioni analiticamente dettagliate nella tabella precedente.

3.3.5 Formazione del personale

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o ‘attivabili’ ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l’accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Contesto e obiettivi generali

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze delle capacità del personale della Pubblica Amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione

La formazione inoltre, assume un ruolo fondamentale nella valorizzazione del patrimonio professionale presente nella pubblica amministrazione, tant’è che l’articolo 7, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. prevede che *“Le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l’aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l’adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione”*.

Il ruolo fondamentale della formazione del personale all’interno degli enti locali è stato, altresì, rimarcato nel nuovo CCNL del comparto delle Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

Il predetto CCNL al capo V (articoli 54, 55 e 56) è intervenuto a ridisciplinare la previgente disciplina contenuta nel CCNL del 21/5/2018. La nuova disposizione contrattuale considera finalmente il personale dipendente degli enti locali un patrimonio da valorizzare, destinatario di azioni formative in relazione all’utilizzo di nuove tecnologie e alle innovazioni intervenute per effetto di disposizioni legislative, al fine di assicurare l’operatività dei servizi, migliorandone qualità ed efficienza.

L’articolo 5 del CCNL del 16/11/2022 al comma 3, lettera i) ha previsto che la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento è oggetto di confronto.

Nell’ottica di valorizzare e potenziare le attività di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni, il decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124 *“Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”*, convertito in legge 19 dicembre 2019, n. 157, ha abrogato, con decorrenza 1° gennaio 2020, i limiti posti sulle spese di formazione previsti dall’articolo 6, comma 13, del decreto-legge 78/2010.

Ciò premesso, il Comune di VILLANTERIO con il presente piano della formazione, in linea con il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 (*“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*), con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 (*“Pianificazione della formazione e sviluppo delle*

competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”) e con la Direttiva del 14/1/2025 (“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”) si propone di perseguire i seguenti obiettivi:

- rafforzare le competenze del personale pubblico come strumento di implementazione dei processi di innovazione amministrativa, organizzativa e digitale delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di innalzare l’efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese;
- erogare la formazione obbligatoria per legge (quali ad esempio in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in materia di anticorruzione e di Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in materia di tutela della privacy, ecc);
- individuare le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- valorizzare e potenziare le competenze del personale attualmente in servizio nell’Ente in relazione alle attività da svolgere;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l’operatività dei servizi migliorandone la qualità e l’efficienza;
- garantire l’aggiornamento professionale in relazione all’utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell’affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l’ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell’ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Particolare rilevanza strategica assume la “formazione iniziale” ovvero quella rivolta al personale neo assunto, predisponendo percorsi formativi che combinano il trasferimento di conoscenze e competenze tecniche con azioni di affiancamento e *mentoring* volte ad accelerare e consolidare il processo di socializzazione organizzativa.

Obiettivo	n. di ore annue di formazione interna		
Rafforzare le competenze del personale neoassunto	nei primi 3 mesi dall’assunzione	nei primi 6 mesi dall’assunzione	nel primo anno dall’assunzione
	>=20	>=25	>=30

N.B: la rendicontazione delle ore di formazione interna è a cura del Responsabile di Area.

Destinatari dei processi formativi e risorse finanziarie

Le iniziative di formazione riguardano tutto il personale dipendente dell’Ente.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL del 16/11/2022 e dal D.M. del 23 marzo 2023, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall’amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze saranno inoltre collegati ai percorsi carriera professionale.

Al finanziamento delle attività di formazione di cui sopra si provvede, ai sensi dell'articolo 55, comma 11, del CCNL del 16/11/2022, utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Tra i canali di finanziamento privilegiati si utilizzeranno i Corsi di ASMEL, IFEL - ANCI nonché attraverso la Lega dei Comuni e l'utilizzo della piattaforma "Syllabus", con specifico riguardo alle competenze digitali.

Il ciclo della formazione

La programmazione della formazione del personale si distingue quale elemento strategico e abilitante del cambiamento all'interno di ciascun Ente, anche nell'ottica della riqualificazione del personale in servizio.

Il "ciclo della formazione" si caratterizza dalle seguenti fasi:

1. **Rilevazione e analisi del fabbisogno formativo:** questa fase viene gestita dalla struttura preposta alla formazione del personale, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili e tenuto conto anche, indirettamente, di eventuali proposte formative del personale non incaricato di EQ. Si caratterizza dalla fase di individuazione delle priorità strategiche e dall'analisi del fabbisogno di competenze a livello organizzativo e per famiglie professionali;
2. **Progettazione della formazione:** è lo step dove vengono definite le metodologie formative: natura della formazione (corsi di formazione di base, corsi di aggiornamento, corsi di riqualificazione, corsi di specializzazione, corsi di perfezionamento, giornate di studio, seminari) e le modalità di svolgimento (corsi in aula, training on the job, mentoring aziendale, formazione a distanza);
3. **Gestione:** è la struttura competente in materia di formazione del personale a curarne la concreta attuazione del piano formativo. La predetta struttura potrà, ove opportuno, emanare direttive operative sulla corretta attivazione delle procedure formative.
4. **Monitoraggio e valutazione:** al termine di ciascun anno verrà effettuato un monitoraggio dell'attività formativa in modo da rilevare e attestare i progressi compiuti in termini di incremento di conoscenze e competenze a livello individuale e organizzativo, anche attraverso la somministrazione di appositi questionari, laddove previsti da specifici corsi, al fine di avere un riscontro oggettivo ed eventualmente apportare i necessari correttivi per i successivi anni.

In particolare, verranno presi in considerazione i seguenti indicatori di *output*/di realizzazione:

Indicatori	2024	2025	2026	2027
% dipendenti che ha svolto formazione/totale dipendenti	94%	95%	96%	97%
% corsi svolti in presenza/totale corsi	50%	50%	50%	50%
% corsi svolti a distanza/totale corsi	50%	50%	50%	50%

N.B. si tiene conto anche della formazione obbligatoria

Gli indicatori di *outcome*/impatto quali la misurazione del divario tra il livello di conoscenze/competenze prima e dopo la formazione e lo sviluppo delle conoscenze individuale e di gruppo (Ufficio-settore), verranno misurate ed accertate mediante la piattaforma “Syllabus”.

Relativamente alle **tematiche della transizione digitale**, da realizzarsi mediante l'utilizzo della piattaforma “Syllabus” e altre modalità, così come indicato nel D.M. del 23/3/2023, si esplicitano questi ulteriori obiettivi:

ANNO	CONTINGENTE*
Fase iniziale (entro il 31/3/2025)	30%
Fase intermedia (entro il 31/12/2025)	Ulteriore 25%
Fase avanzata (entro il 31/12/2026)	Ulteriore 20%

N.B: percentuale di dipendenti che migliorano di almeno un livello almeno 8 delle 11 competenze relative alla transizione Digitale

In applicazione della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 14/1/2025 l'attività di formazione coinvolgerà, compatibilmente con le esigenze di servizio e le disponibilità di bilancio, un impegno complessivo per dipendente **non inferiore a 40 ore annue**.

Aree di formazione

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle seguenti macro aree tematiche:

AREA	AMBITI
OBBLIGATORIA	Rientrano in tale ambito, in esemplificativo e non esaustivo, le materie della: – salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; – prevenzione della corruzione; – etica, trasparenza e integrità;
SPECIALISTICA	Le competenze attinenti questa area sono funzionali al miglioramento delle attività in genere e delle procedure di lavoro per garantire servizi efficaci ed efficienti. Con tale formazione il dipendente acquisisce conoscenze e capacità specialistiche necessarie per presidiare i contenuti afferenti ad un dato ruolo o una data posizione organizzativa e in grado di incidere sulle performance individuali. Quest'area si propone di definire orientamenti applicativi e interpretativi della legislazione in vigore, articolare l'attività in percorsi formativi dedicati all'apprendimento di specifiche procedure amministrative, giuridiche, contabili e tecniche.
COMPETENZE DI LEADERSHIP E SOFT SKILL	In questo contesto la formazione deve contribuire alla consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera; questo livello include una maggiore coscienza etica e l'importanza del

	contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi comuni. Sviluppare una coscienza del ruolo significa anche comprendere che il proprio operato determina un significativo impatto sui colleghi, sull'organizzazione e sugli utenti finali; tutto ciò favorisce l'affermazione progressiva del senso di responsabilità e di appartenenza.
TRANSAZIONE AMMINISTRATIVA, DIGITALE ED ECOLOGICA	Si rinvia alla Direttiva del 14/1/2025 (<i>“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”</i>) per le descrizioni di dettaglio.

Il Piano della formazione triennio 2025/2027

OBIETTIVI STRATEGICI DI FORMAZIONE		AREA TEMATICA	MODALITA' DI EROGAZIONE	PERSONALE COINVOLTO
Formazione obbligatoria	Formazione Anticorruzione e trasparenza	Codice di comportamento Misure generali Misure specifiche Aree a maggior rischio corruttivo	☒ Interna ☒ Soggetto esterno ☐ INPS –Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ altro	☒ Segretario Comunale ☒ Responsabili di Area ☒ Tutti i dipendenti
	Formazione per la sicurezza sul lavoro	Formazione generale ex art. 37 D.Lgs. 81/2008 e formazione specifica (relativa alle mansioni svolte effettivamente e agli incarichi attribuiti dal Datore di lavoro)	☐ Interna ☒ Soggetto esterno ☐ INPS –Valore PA ☐ Piattaforma Syllabus ☐ altro	☒ Segretario Comunale ☒ dipendenti destinatari di incarichi attribuiti dal Datore di lavoro (RLS, Preposto, ecc) ☒ Tutti i neoassunti
Formazione specialistica	Formazione mirata al nuovo personale in entrata (neoassunti)	Trasferimento di conoscenze e competenze tecniche operative	☒ Interna	☒ Tutti i neoassunti
	Formazione settoriale nelle materie specialistiche delle varie Aree	Gestione del personale; Tributi; Ragioneria; Sociale; Tecnico; Anagrafe, stato civile e leva; Polizia Locale; Contratti e Appalti;	☒ Interna ☒ Soggetto esterno ☒ INPS –Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus ☒ altro	☒ Segretario Comunale ☒ Responsabili di Area ☒ Tutti i dipendenti
Formazione in leadership e soft skill	Formazione finalizzata a comprendere il proprio ruolo e le responsabilità all'interno dell'Ente o del gruppo di lavoro in cui il dipendente pubblico opera	Lavorare in gruppo <i>Problem solving</i>	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☒ INPS –Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus ☐ altro	☒ Segretario Comunale ☒ Responsabili di Area ☒ Tutti i dipendenti
Formazione in competenze di transazione amministrativa,	Formazione su competenze per la transazione amministrativa	Analisi del quadro strategico e normativo, internazionale e nazionale, in cui operano le PA (ad esempio, riforme e	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☐ INPS –Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus	☒ Segretario Comunale ☒ Responsabili di Area ☒ Tutti i dipendenti

digitale ed ecologica		investimenti promossi dal PNRR e delle politiche di coesione)	☐ altro	
	Formazione su competenze per la transazione digitale	Acquisizione di competenze specialistiche in ambito digitale (ad esempio, formazione sulla IA nella PA)	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☐ INPS –Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus ☐ altro	☒ Segretario Comunale ☒ Responsabili di Area ☒ Tutti i dipendenti
	Formazione su competenze per la transazione ecologica	Acquisizione di principi di sostenibilità checonsento di intraprendere azioni concrete per promuovere politiche e pratiche sostenibili	☐ Interna ☐ Soggetto esterno ☐ INPS –Valore PA ☒ Piattaforma Syllabus ☐ altro	☒ Segretario Comunale ☒ Responsabili di Area ☒ Tutti i dipendenti

