

ALL. 4) PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa: l'organizzazione dell'Ente, nel rispetto dei principi di distinzione tra responsabilità politiche, di indirizzo e controllo degli organi di direzione politica e responsabilità gestionali in capo ai titolari di incarichi di elevata qualificazione, è di competenza della Giunta Comunale per quanto attiene l'istituzione di Servizi/Uffici che costituiscono le unità organizzative di massima dimensione (macro organizzazione) e di competenza dei titolari di elevata qualificazione, con i poteri del privatodatore di lavoro sulla base delle risorse assegnate, per la definizione dell'articolazione interna al Servizio (micro organizzazione).

L'organizzazione interna dell'Ente suddivisa per Servizi/Uffici è stata definita come da organigramma riportato a pagina 7 dell'allegato principale PIAO 2024-2026.

La stessa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione dedicata all'Amministrazione Trasparente al seguente link:

<https://halleyweb.com/c018085/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/88>

Si da atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale.

In coerenza con le azioni programmate nella sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione del PIAO, si ritiene di confermare il modello organizzativo in essere.

- **CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12/2023 (anno precedente il triennio diriferimento del Piao):**

TOTALE: n. 6 dipendenti

Classificazione del personale nelle categorie/aree di inquadramento

I dipendenti in servizio al 31/12/2023, per un totale di n. 6 sono così classificati:

PERSONALE PREVISTO DALLA VIGENTE DOTAZIONE	EX CAT.	NUMERO	IN SERVIZIO FT	IN SERVIZIO PT
SERVIZIO FINANZIARIO				
AREA ISTRUTTORI	C	1	1	0
SERVIZIO AFFARI GENERALI				
AREA ISTRUTTORI	C	2	2	0
SERVIZIO TECNICO				
AREA ISTRUTTORI	C	1	1	0
AREA OPERATORI ESPERTI	B3	1	1	0
SERVIZIO POLIZIA LOCALE				
AREA ISTRUTTORI	C	1	1	0
TOTALE		6	6	0

- **PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE**

L'art. 33, D.L. n. 34/2019 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni per le Città metropolitane, basato sul criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato.

In attuazione di tale norma, il D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 disciplina nel dettaglio le modalità di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni.

In seguito, la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020 ha integrato il decreto con alcuni necessari indirizzi applicativi per determinare correttamente il valore degli spazi assunzionali.

La regola fissata in via generale dall'art. 33 citato prevede che i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal decreto attuativo.

Più in dettaglio, il decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: la prima definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni; la seconda, più alta, definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del bilancio.

Alcune norme che si sono succedute dal 2020 in poi hanno integrato la disciplina del decreto attuativo prevedendo alcune eccezioni alla norma.

Spesa per le convenzioni di segreteria

Per i Comuni che hanno attivato una convenzione di segreteria, il D.M. Ministero dell'Interno 21 ottobre 2020 ha chiarito che: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'articolo 33, c. 2 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34 convertito con modificazioni nella legge 20 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".

Spese per assunzioni finanziate in tutto o in parte da risorse esterne

L'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 prevede: "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".

Dunque, le spese riferite ad assunzioni effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, finanziate integralmente o parzialmente 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 (dal 2021) ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a quando permane il finanziamento.

L'ANCI, a tale proposito, ha proposto un'elencazione (non esaustiva) di spese che si possono considerare neutre ai fini della determinazione del valore soglia:

assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, c. 1, D.L. n. 80/2021);

assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, cc. 5-6, D.L. n. 152/2021);

assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. n. 178/2020; art. 1, cc. 734-735 L. n. 234/2021);

assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, c. 200, L. n. 205/2017);

assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 172, L. n. 234/2021);

stabilizzazione del personale ex-LSU/LPU (art. 1, c. 495, L. n. 160/2019; D.P.C.M. 28 dicembre 2020);

assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, L. n. 178/2020; delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15 aprile 2021, n. 105);

stabilizzazione del personale impiegato presso i comuni dei crateri sismici ai sensi dell'art. 57, c. 3, D.L. n. 104/2020 a valere su risorse statali.

Spese per i rinnovi contrattuali

A decorrere dall'anno 2022, è possibile escludere dal calcolo 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, per effetto di quanto previsto dall'**art. 3, c. 4-ter, D.L. n. 36/2022**: "4-ter. 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."

1. LA COLLOCAZIONE DEGLI ENTI NELLE FASCE DI APPARTENENZA

L'art. 4, c. 1, D.M. 17 marzo 2020 individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, riportati nella Tabella 1.

Tabella 1

FASCE DEMOGRAFICHE			
D A	A	VALORE SOGLIA	FASCI A
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i

La casistica dei comuni in relazione alla soglia effettiva, calcolata come rapporto tra spese di personale da ultimo rendiconto approvato ed entrate correnti medie degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità distingue:

ENTI VIRTUOSI

Ai sensi dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 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 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia stabilito per la propria fascia demografica 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 non superiore a tale valore soglia;
- nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla Tabella 2 (contenuta nell'art. 5), che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale: “1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”.

Tabella 2

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
D	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00 %	29,00 %	33,00 %	34,00 %	35,00%
1.000	1.999	23,00 %	29,00 %	33,00 %	34,00 %	35,00%
2.000	2.999	20,00 %	25,00 %	28,00 %	29,00 %	30,00%
3.000	4.999	19,00 %	24,00 %	26,00 %	27,00 %	28,00%
5.000	9.999	17,00 %	21,00 %	24,00 %	25,00 %	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00 %	19,00 %	21,00 %	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00 %	14,00 %	15,00 %	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Rispetto a tali percentuali massime di incremento si osserva che:

- i valori riportati in tabella 2) si devono confrontare con la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, c. 1);

- i valori sono incrementali, nel senso che ogni valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- l'utilizzo di eventuali resti assunzionali consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, c. 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, cc. 557-quater e 562, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (art. 7, c. 1).

L'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di *turn over*, porta all'individuazione di un limite complessivo di spesa.

Cioè, le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento.

ENTI INTERMEDI

La sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna della Corte dei conti (del. n. 55/2020) ha chiarito che i Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17 marzo 2020 possono effettuare il *turn over* al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per ultimo rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale.

La norma fissa in questo caso un valore percentuale massimo ma non un valore puntuale, perciò è consigliabile effettuare il calcolo degli spazi assunzionali tenendo conto di presunti valori di entrata stimati prudenzialmente.

ENTI NON VIRTUOSI

Ai sensi dell'art. 6, c. 1, D.M. 17 marzo 2020:

*"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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".*

I Comuni con incidenza tra spesa di personale ed entrate correnti più elevata rispetto ai valori-soglia stabiliti dalla Tabella 3 sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale di tale rapporto per convergere, entro il 2025, sul valore di rientro.

Tabella 3

FASCE DEMOGRAFICHE			
D	A	VALORE SOGLIA	FASCI
A			A
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i

Per raggiungere tale obiettivo, gli Enti possono operare sia sulla leva delle entrate sia su quella della spesa personale, eventualmente “anche” applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento.

Per questi enti, cioè, non vige un divieto assoluto di assumere, ma tale maggiore spesa deve essere compresa in un programma pluriennale di rientro, validato dall’organo di revisione contabile, che dimostri il progressivo miglioramento del rapporto spesa di personale/entrate correnti.

La Corte dei conti (sezione regionale di controllo per la Sicilia) ha chiarito infatti con del. n. 131/2020: *“gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l’entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”*.

2. LA DETERMINAZIONE DEL VALORE SOGLIA PER IL COMUNE DI MAGHERNO

Si rimanda alla tabella allegata.

- **CONCLUSIONI**

Al termine di questo atto di programmazione, va precisato che nei precedenti Piani Triennali del Fabbisogno del Personale approvati erano previste n. 4 assunzioni a tempo indeterminato, appartenenti:

- n. 4 all'Area degli Istruttori;
- n. 1 all'Area degli Operatori esperti

- **STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI**

- Cessazioni previste nel 2024: nessuna cessazione;
- Cessazioni previste nel 2025: nessuna cessazione;
- Cessazioni previste nel 2026: nessuna cessazione;

- **STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI**

Tenuto conto degli obiettivi strategici enunciati da questa Amministrazione nella sezione strategica del DUP e della previsione delle cessazioni, si è provveduto a redigere la presente sottosezione del PIAO per quanto riguarda le assunzioni che saranno effettuate nel corso del triennio riassumibili come segue:

PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2024/2026

Assunzioni previste anno 2024
Nessuna nuova assunzione
Assunzioni previste anno 2025
Nessuna nuova assunzione
Assunzioni previste anno 2026
Nessuna nuova assunzione

Tale scelta è determinata dal fatto che entro il primo semestre dell'anno 2024 il Comune di

Magherno entrerà a far parte dell'Unione dei comuni lombarda Magherno-Torre d'Arese. Pertanto, eventuali nuove assunzioni verranno programmate dal nuovo Ente.

Stante l'evoluzione del nuovo quadro normativo in materia assunzionale, dove tutto il potenziale assunzionale è commisurato alle spese del personale, si precisa che eventuali posti che si renderanno vacanti per cessazioni (ad esempio dovuti a dimissioni volontarie, pensionamenti, ecc.) e/o mobilità in uscita, potranno essere coperti mediante scorrimento di graduatorie concorsuali/indizione nuovi concorsi/mobilità volontaria, purché tali sostituzioni si perfezionino con l'assunzione di una medesima figura professionale, di pari qualifica, non comportando di conseguenza un incremento della spesa del personale, trattandosi di sostituzione di personale in "uscita".

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2024		
	Popolazione al 31 dicembre	2022	1.798	b
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	180.619,24 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		178.906,73 €	(a1)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020 2021 2022	865.231,28 € 864.584,09 € 1.023.750,01 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		917.855,13 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022	26.603,34 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		891.251,79 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 20,27%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 28,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 32,60%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	74.278,77 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	254.898,01 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	62.617,36 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	62.617,36 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	241.524,09 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f1)	(n)	241.524,09 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	241.524,09 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024	(p) * (q)

ENTE NON VIRTUOSO