



COMUNE DI SESTRI LEVANTE

Città Metropolitana di GENOVA

ALLEGATO E

SEZIONE 3 – *Organizzazione e capitale umano*

SOTTOSEZIONE 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

Si conferma che non vi sono eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012).

CAPACITÀ ASSUNZIONALE

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il limite di cui all'art1 comma 557 della legge 296/2006 ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad 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 per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare*

gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia.

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione così come successivamente assestato, oltre che le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

La circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13/5/2020, pubblicata sulla gazzetta ufficiale n. 226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo.

Pertanto a decorrere dal 2021 i comuni che sulla base dei dati del 2020, si collocano, anche a seguito della maggior spesa, fra le due soglie, assumono come parametro a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale, il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggior spesa.

Per gli enti che invece si trovano al di sotto dei valori soglia più bassi è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

2. FASCIA DI RIFERIMENTO

Nello specifico, per il Comune di SESTRI LEVANTE i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

- La dotazione organica dell'Ente rideterminata, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro **6.714.957,65** (media triennio 2011-2013).
- Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	SESTRI LEVANTE
POPOLAZIONE (al 31/12/2021)	17704
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

- **Anno di prima applicazione della norma 2018**

Prendendo a riferimento i dati relativi al Rendiconto 2018, approvato con deliberazione C.C. n. 49 del 29/04/2019, il rapporto tra la spesa personale 2018 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati (2016/2018) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **27,46%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 (depurate sia in spesa che in entrata dell'importo spese per lavoro flessibile di € 45.000,00 etero finanziate e convenzione servizio segreteria rimborsata altri enti di € 34.594,13)	5.895.355,62	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018 depurate sia in spesa che in entrata dell'importo spese per lavoro flessibile di € 45.000,00 etero finanziate e convenzione servizio segreteria rimborsata altri enti di € 34.594,13)	22.416.420,30	B = (B1+B2+B3)/3	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017 (sia in spesa che in entrata dell'importo spese depurate spese convenzione servizio segreteria di € 17.259,26)	21.784.161,74		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2016 (sia in spesa che in entrata dell'importo spese depurate spese convenzione servizio segreteria di € 37.585,50)	22.093.453,2		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2018	631.693,09	C	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		A / (B-C)%	27,46

Si precisa che in precedenza il calcolo non veniva depurato delle voci eterofinanziate e pertanto nei documenti contabili la percentuale indicata era pari a € 27,78%.

La spesa calcolata nel consuntivo 2018 era stata depurata dalla voce di spesa relativa alla convenzione di segreteria e delle altre relative alle spese etero finanziate. Applicando l'art. 33 del D.L. 34/19 conv.L. 58/19 l'importo ricalcolato collocherebbe l'ente nella fascia intermedia. Ma relativamente al 2020 era fatte salve tutte le assunzioni fino al 20/04/2020.

- **ULTIMO RENDICONTO APPROVATO, ANNO 2021**

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2021, approvato con deliberazione C.C. n. 17 del 28/04/2022, il rapporto tra la spesa personale 2021 e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da utilizzare come base risulta essere pari al **24,82%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

		DATO CONSUNTIVO	DETRAZIONI	DATO CONSUNTIVO DEPURATO
Accertamento entrate correnti 2019 (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€14.766.823,79	(-) 35.658,76 (-) 110.348,40	€ 14.620.816,63
	Titolo 2°	€2.600.327,33		€2.600.327,33
	Titolo 3°	€7.366.591,95		€ 7.366.591,95
	Totale			€ 24.587.735,91
Accertamento entrate correnti 2020 (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€ 14.556.696,59	(-) 35.667,72 (-) 166.040,05	€ 14.354.988,82
	Titolo 2°	€ 5.220.808,48		€ 5.220.808,48
	Titolo 3°	€ 5.639.051,58		€ 5.639.051,58
	Totale			€ 25.214.848,88
Accertamento entrate correnti 2021 (titolo I-II-III)	Titolo 1°	€ 14.709.824,04	(-) 34.141,00 (-) 151.828,88	€ 14.523.854,16
	Titolo 2°	€ 3.249.025,52		€ 3.249.025,52
	Titolo 3°	€ 7.252.861,48		€ 7.252.861,48
	Totale			€25.025.741,16
Valore sterilizzato della media triennale entrate correnti 2019/2021				€ 24.942.775,32

Stanziamento FCDE Assestato 2021		€ 964.048,10
--	--	---------------------

Valore entrate correnti al netto del FCDE		€ 23.978.727,22
--	--	------------------------

SPESA PERSONALE 2021 Esclusa irap	TOTALE (+)	€ 6.136.712,83
	Rimborsi spese segreteria (-)	€ 34.141,00
	Spese eterofinanziate (-)	€ 151.828,88
		€ 5.950.742,95

Rapporto spesa personale entrate correnti		24,82%
--	--	---------------

Raffrontando la predetta percentuale, utilizzando come base di calcolo l'anno 2021, con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di SESTRI LEVANTE si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può quindi incrementare, secondo una progressione crescente, la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 non superiore al limite inferiore della propria fascia.

Si precisa inoltre che, per gli enti che si trovano al di sotto del valore soglia della percentuale di riferimento, è possibile utilizzare i resti assunzionali degli ultimi 5 anni e l'intero turn over del personale cessato.

Dato atto che la spesa del personale e le corrispondenti entrate sono state depurate dal rimborso delle spese della convenzione di segreteria da parte degli altri comuni e dall'importo relativo alle assunzioni il cui costo è etero finanziato.

A partire dal 2021 vengono sterilizzate, infatti, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, sia le spese che le entrate dei comuni, delle regioni e delle province per le assunzioni che sono finanziate, anche parzialmente da parte di altri soggetti. Lo prevede l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020.

La disposizione stabilisce che le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre, siano "neutralizzate" ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019.

3. POSSIBILITA' MASSIME DI INCREMENTO SPESA DI PERSONALE 2022/2024

FASCIA DEMOGRAFICA	2022	2023	2024
F) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	19,0% rispetto spesa 2018	20,00% rispetto spesa 2018	21,00%rispetto spesa 2018
	1.120.117,57	1.179.071,12	1.238.024,68

2022		
SPESA DI PERSONALE 2018	5.895.355,62	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	1.120.117,57	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.015.473,19	A + D
2023		
SPESA DI PERSONALE 2018	5.895.355,62	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	1.179.071,12	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.074.426,74	A + D

2024		
SPESA DI PERSONALE 2018	5.895.355,62	A
INCREMENTO MASSIMO CONSENTITO	1.238.024,68	D
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.133.380,3	A + D

L'Ente non prevede di utilizzare l'incremento massimo consentito dalla normativa di legge ma applicherà il turno over ed eventuali assunzioni necessarie per consentire il normale svolgimento dei servizi.

4. MODALITA' DI CALCOLO

Ai fini del calcolo del rapporto, vengono considerati, ai sensi della circolare 08.06.2020, gli impegni riguardanti la spesa di personale complessiva di competenza sui codici del piano finanziario nei macroaggregati BDAP:

1.01.01.01.002
1.01.01.01.003
1.01.01.01.004
1.01.01.01.008
1.01.01.02.002
1.01.02.01.001
1.01.02.02.001

Non è stato considerato il codice U1.02.01.01.001 relativo all'IRAP.

Per le entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Da ultimo la corte dei conti Campania 111/2020 il valore da considerare è quello assestato.

Si precisa che questo Ente non ha modificato in sede di assestamento il FCDE del preventivo

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2022/2024, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo

indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2022/2024 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.
- aver preso atto di quanto previsto dall'art. 3, comma 4 ter del D.L. n. 36/2022, convertito con modifiche dalla Legge n. 79/2022 in materia di arretrati riferiti ai rinnovi contrattuali, che saranno inseriti una volta sottoscritto il nuovo contratto collettivo.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2021/2023 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 10 del 27/01/2021** e verrà aggiornato con prossimo atto di giunta
- il Piano Esecutivo della Gestione con i relativi obiettivi è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 75 del 30/03/2022**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006) come da attestazione del Responsabile del Servizio finanziario per i singoli anni del triennio;
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato.

3. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Si conferma che il Comune di SESTRI LEVANTE non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Centro per l'impiego il 31/01/2022, relativo all'anno 2021, e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI 2022/2024

Si dà atto che nel 2022, rispetto alla tabella 1 del D.P.C.M. 17/03/2020, il Comune di Sestri Levante si colloca al di sotto del valore soglia "più basso, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto e pertanto è possibile incrementare la spesa di personale. Il Comune di Sestri Levante si riserva, in caso di cessazioni impreviste che si dovessero verificare entro il 31/12/2022, di provvedere all'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo/Finanziario.

Cessazioni previste nel corso del 2022

Numero	Categoria	Profilo Professionale
2	D	Specialista di Vigilanza
1	C	Educatore Asilo Nido
1	B	Operaio NU
1	B3	Collaboratore amm.vo servizi sociali
1	B3	Operaio Specializzato manutenzione
1	B3	Collaboratore amm.vo URP

Assunzioni previste nel corso del 2022 e già attivate

N.	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di accesso	
1	D	Specialista di Vigilanza	Concorso	Assunto da maggio 2022
1	C	Istruttore programmatore Area 1	Utilizzo graduatoria altri enti	Assunto da gennaio 2022
1	C	Educatore Asilo Nido Area 1	Mobilità/concorso	Assunto da settembre 2022
1	C	Istruttore amm.vo/fin. Area 4	Concorso	Assunto da settembre
1	D	Assistente Sociale Area 1	Concorso	Assunto da gennaio 2022
1	D	Funzionario amm.vo/fin. Area 1	Progressione ai sensi art. 3, c.1, D.L. 80/2021	Effettuata progressione verticale a maggio 2022
1	D	Assistente Sociale Area 1	Stabilizzazione	Assunto da ottobre 2022
2	C	Istruttori amm.vi/fin. Area 1 Servizi Sociali	Concorso	Assunti da settembre 2022
1	C	Istruttore amm.vo/fin. Area 5	Concorso	Assunto da settembre 2022

Assunzioni previste nel corso del 2022 da attivare

N.	Cat.	Profilo Professionale	Modalità di accesso	
1	C	Istruttore amm.vo/fin. Area 4	Concorso	Da attivare mediante scorrimento graduatoria concorso
1	C	Istruttore amm.vo/fin. Area 2	Concorso	Da attivare mediante scorrimento graduatoria concorso
1	D	Funzionario amm.vo/fin. Area 2	Mobilità interna	Da attivare a novembre 2022
6	C	Istruttori amm.vi/fin.	Progressione ai sensi art. 3, c.1, D.L. 80/2021	Da attivare da dicembre 2022

Cessazioni nel corso 2023

- N. 1 Collaboratore Amministrativo cat. B presso l'Area 4;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C presso l'Area 5;
- n. 1 Istruttore Amministrativo Finanziario presso l'Area 2;
- n. 4 Operai Specializzati cat. B presso l'Area 4 – Manutenzioni varie;

Assunzioni previste nel corso 2023

Attraverso Concorso, utilizzo graduatoria, mobilità:

- n. 1 istruttore Amministrativo finanziario categoria C Area 4 da marzo 2023
- n.1 istruttore Amministrativo finanziario categoria C Area 1 - Suv da maggio 2023
- n.1 istruttore Amministrativo finanziario categoria C Area 1 – Biblioteca da luglio 2023
- n. 1 istruttore Amministrativo finanziario categoria C Area 5 da marzo 2023
- n. 1 operaio specializzato B3 Area 4 da gennaio 2023
- n. 1 operaio specializzato B3 Area 4 da aprile 2023
- n. 1 operaio specializzato B3 Area 4 da settembre 2023
- n. 1 Dirigente Area 1 da luglio 2023
- n. 1 Ispettore di Vigilanza – categoria D da febbraio 2023

ANNO 2024

Nessuna assunzione prevista ad eccezione di eventuali cessazioni che si dovessero verificare nel corso anno.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2022/2024 saranno comunque consentiti:

- 1) eventuali sostituzioni di personale cessato;
- 2) eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010;
- 3) trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Nella presente modifica del Piano Triennale del Fabbisogno di personale sono previste assunzioni per il triennio 2022/2024.

La spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale rideterminata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. (media triennio 2011-2013).

Si dà atto che la spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente per gli anni 2022/2023/2024 non supera l'incremento massimo annuale consentito nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Gli importi, in sede di consuntivo, saranno aggiornati con le somme eterofinanziate.

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 comprensiva degli arretrati contrattuali e delle spese relative ai trasferimenti verso altri Enti per € 2.734,99	5.995.776,99	B
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.015.473,19	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	1.019.706,20	(A+D)-B > 0

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 comprensiva degli arretrati contrattuali e delle spese relative ai trasferimenti verso altri Enti per € 3.800	6.101.562,98	B
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.074.426,74	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	972.863,76	(A+D)-B > 0

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 comprensiva degli arretrati contrattuali e delle spese relative ai trasferimenti verso altri Enti	6.151.524,84	B
SPESA POTENZIALE MASSIMA	7.133.380,30	A + D
DIFFERENZA TRA LA SPESA POTENZIALE E QUELLA EFFETTIVA	981.855,46	(A+D)-B > 0

CRITICITÀ RISCONTRATE

Si precisa che eventuali incrementi di spesa potrebbero registrarsi in caso di rinnovo dei contratti nazionali del personale sia per i dirigenti che per il personale e segretario.

Le somme relative all'aumento contrattuale sono state previste ed impegnate in ciascuna annualità bilancio.

La circolare interministeriale del 13/5/2020 (esplicativa del Decreto 17/5/2020), prevede che la spesa relativa al segretario comunale sia imputata integralmente al comune capo convenzione, con il computo nelle entrate correnti delle somme rimborsate dagli enti convenzionati. La Corte dei conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, col parere 23 settembre 2020, n. 125 ha fornito indicazioni a riguardo, ritenendo che le somme vadano ripartite tra i comuni aderenti alla convenzione e non per intero al comune capo convenzione.

Recentemente l'argomento è stato trattato anche in sede di conferenza Stato-Città e autonomie locali, in particolare è stato presentato dal Ministero dell'Interno lo schema di decreto sulle convenzioni di segreteria che, tra l'altro, se approvato dovrebbe permettere di superare tale criticità. Infatti recita: "...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..”.

Il Comune di Sestri Levante, in qualità di ente capo convenzione di segreteria, ha depurato l'entrata e la spesa per il trasferimento dagli altri enti.

Sono state depurate anche le altre spese eterofinanziate.

FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONI

Il Comune di Sestri Levante rispetta il limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 – Limiti di spesa lavoro flessibile, pari ad euro 396.659,78 (100% del valore speso per il lavoro flessibile nell'anno 2009).

Per quanto riguarda le forme di lavoro flessibile utilizzate all'interno dell'ente, si tratta essenzialmente di lavoro dipendente a tempo determinato, lavoro interinale e l'attivazione di tirocini formativi.

Il budget è individuato dal Servizio Politiche del Personale nel rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, viene gestito in modo da garantire i servizi ai cittadini e non creare disservizi.

L'ipotesi di utilizzo del lavoro flessibile di seguito rappresentata è valorizzata in euro 393.050,56 mentre per gli anni successivi è prevista una riduzione dovuta alle assunzioni a tempo indeterminato ed il differenziale è autorizzato nei servizi che avranno carenze.

Qualora l'ente divenga titolare di interventi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si riserva la facoltà di procedere al reclutamento di personale a tempo determinato in deroga ai limiti dettati:

- dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 – Limiti di spesa lavoro flessibile;
- dall'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 – Limiti capacità assunzionali;
- art. 1, commi 557 e 562, L. n. 296/2006 – Limiti di spesa complessiva del personale.

Le eventuali assunzioni per dare attuazione ai progetti del Pnrr, non a carico del piano stesso, potranno essere effettuate entro il tetto previsto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fcdc stanziato nel preventivo), per una percentuale distinta per fascia demografica.

PIANO ASSUNZIONI PERSONALE CON LAVORO FLESSIBILE ANNO 2022

TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONI CON ALTRI ENTI		
Categoria	Profilo professionale	Mesi
Dirigenti	Art. 110 TUEL - nuovi incarichi	24
C	Agenti P.M.	47
D	Funzionario Amm.vo – Area 1	10
C	Istruttore Amm.vo – Area 1 (18 ore)	2
C	Istruttore amministrativo biblioteca	12
D	Assistenti Sociali	33

PIANO ASSUNZIONI PERSONALE CON LAVORO FLESSIBILE ANNO 2023

TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONI CON ALTRI ENTI		
Categoria	Profilo professionale	Mesi
Dirigenti	Art. 110 TUEL	18
C	Agenti P.M.	47
C	Istruttore programmatore	12
C	Istruttore amministrativo biblioteca	6
D	Assistenti Sociali	36
C	Istruttore Amm.vo – Area 1 (18 ore)	4

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE
Personale educativo Asilo Nido solo per eventuali sostituzioni
Assistenti sociali solo relativi a progetti eterofinanziati

Si demanda l'individuazione di ulteriori assunzioni con lavoro flessibile a successivi atti a seconda delle esigenze straordinarie che si determineranno

PIANO ASSUNZIONI PERSONALE CON LAVORO FLESSIBILE ANNO 2024

TEMPO DETERMINATO O CONVENZIONI CON ALTRI ENTI		
Categoria	Profilo professionale	Mesi
C	Agenti P.M.	47
Dirigente	Artt. 110 TUEL	12
C	Istruttore programmatore	12
D	Assistenti Sociali	36

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE
Personale educativo Asilo Nido solo per eventuali sostituzioni
Assistenti sociali solo relativi a progetti eterofinanziati

Si demanda l'individuazione di ulteriori assunzioni con lavoro flessibile a successivi atti a seconda delle esigenze straordinarie che si determineranno

Dotazioni Organiche

SERVIZI DI STAFF

SERVIZIO DI STAFF SEGRETERIA GENERALE E SUPPORTO ORGANI ISTITUZIONALI

1	Funzionario amm.vo/finanziario coordinatore	D3
1	Collaboratore amm.vo	B3

SERVIZIO DI STAFF POLITICHE DEL PERSONALE

1	Funzionario amm.vo/finanziario	D1
2	Istruttori amm./finanziari	C

SERVIZIO DI STAFF LEGALE E CONTRATTI, SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLI INTERNI

1	Funzionario amm.vo/fin. coordinatore	D3
2	Funzionari amm.vi/finanziari	D

8

AREA 1 - SERVIZI AMMINISTRATIVI E SERVIZI ALLA PERSONA

1	Dirigente	Art. 110 TUEL
---	-----------	---------------

Sportello del cittadino - Servizio URP – Archivio e Protocollo - Sito istituzionale - Sportello telematico polifunzionale

1	Funzionario amm.vo/finanziario	D
2	Istruttori amm.vi/finanziari	C
1	Collaboratore amm.vo (posto pt 75%)	B3
1	Collaboratore tecnico	B3
2	Addetti servizi di supporto	B1

Segreteria del Sindaco

1	Istruttore amm.vo	C
---	-------------------	---

Comunicazione, Turismo, SUEV e Biblioteca

1	Funzionario amm.vo/finanziario	D
> Biblioteca		
1	Funzionario amm.vo/finanziario	D1
1	Operatore attività di servizi (posto pt 77,77%)	A
> Museo Civico		

Servizi amm.vi Area 1 e Società partecipate

1	Funzionario amm./finanziario	D
---	------------------------------	---

Servizi Informatici

1	Analista	D1
1	Istruttore programmatore	C

Servizi alla persona

> Strutture culturali e sportive - Servizi scolastici (refezione e trasporto) - Asilo Nido

1	Funzionario amm.vo/finanziario	D1
5	Educatori Asilo Nido	C
> Servizi Sociali		
1	Assistente sociale PO /Direttore del Distretto	D1
4	Assistenti Sociali	D1
> Sportello dei servizi alla persona		

> Segreteria amm.va/contabile dei servizi alla persona

1	Funzionario amm.vo/fin. Coordinatore	D3
2	Istruttori amm./finanziari	C
> Ufficio Casa e politiche dell'abitare		
1	Funzionario amm.vo/finanziario	D1
> Assetti territoriali (Ambito e Distretto)		
3	Assistente sociale	D1
1	Istruttore amm./finanziario	C

Sportello Unico attività economiche

1	Funzionario amm./finanziario	D1
2	Istruttori amm./finanziari	C
1	Addetto servizi di supporto	B1

38 di cui il Dirigente vacante

AREA 2 - SERVIZI FINANZIARI

1 Dirigente

Gestione Finanziaria

2	Funzionari amm.vi/finanziari coordinatori	D3
1	Funzionario amm.vo/finanziario	D1 <i>da attivare da Novembre</i>
5	Istruttori amm./finanziari	C <i>di cui uno VACANTE da coprire con utilizzo graduatoria da Novembre</i>

Servizio Inventario e Patrimonio

1	Funzionario amm.vo/finanziario	D1
---	--------------------------------	----

Tributi - COSAP, ICP, Pubbliche Affissioni e Impianti Pubblicitari

5	Istruttori amm./finanziari	C
---	----------------------------	---

Servizi Demografici

1	Funzionario amm./finanziario coordinatore	D3
2	Istruttori amm./finanziari	C
3	Collaboratori amm.vi	B3
1	Addetto servizi di supporto	B1

22 di cui 1 C ed il Dirigente vacanti

AREA 4 - LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONE, AMBIENTE E GESTIONE DISCARICA, DEMANIO MARITTIMO

1 Dirigente

Servizio amministrativo

2	Funzionari amm.vi/finanziari	D1
1	Istruttore amm.vo/finanziario	C
1	Collaboratore amm.vo	B3

Servizio demanio

1	Funzionario amm.vo/finanziario	D1 <i>da cancellare da Novembre</i>
1	Istruttore amm.vo/finanziario	C <i>da coprire con utilizzo graduatoria da Novembre</i>

Servizio Ambiente e Gestione Discarica

1	Funzionario Tecnico	D1
1	Funzionario amm.vo	D1
1	Collaboratore tecnico	B3
1	Collaboratore amm.vo	B3
> Nettezza Urbana		
2	Collaboratori tecnici	B3

7	Addetti attività prod.con spec. tecnica	B1
3	Operatori attività produttive	A
> Parchi e Giardini		
1	Collaboratore tecnico	B3
3	Addetti attività prod. con spec. tecnica	B1

Servizio Manutenzione

1	Funzionario tecnico	D1
1	Istruttore tecnico	C
>Tecnologici e man. patrimonio		
2	Collaboratori tecnici	B3
2	Addetti attività prod. con spec. tecnica	B1
> Cimiteri		
4	Addetti attività prod. con spec. tecnica	B1

Servizio Progettazione e direzione lavori

2	Funzionario tecnico	D1
3	Istruttore tecnico	C

42 *di cui 1 C vacante*

AREA 5 - PIANIFICAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO

1	Dirigente	Art. 110 TUEL
---	-----------	---------------

Servizio Amministrativo

2	Istruttore amm.vo/finanziario	<i>C di cui uno da coprire con concorso</i>
1	Collaboratore amm.vo	B3

Servizio urbanistica e Sistema informativo territoriale

1	Funzionario tecnico coordinatore	D3
2	Istruttori tecnici	C

Sportello unico edilizia - Ispettorato edilizio Tutela del Paesaggio

1	Funzionario tecnico coordinatore	D3
2	Funzionari tecnici	D1
1	Istruttore tecnico	C

11 *di cui n. 1 C ed il Dirigente vacanti*

CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

1	Specialista di vigilanza Comandante Pos. Org.	D1
---	---	----

Servizi ispettivi (notifiche, contravvenzioni - ZTL - Riscossione coattiva)

2	Specialisti di vigilanza	D1
2	Agenti di Polizia Municipale	C
1	Istruttore amm./finanziario (posto pt 55,55%)	C
1	Istruttore amm./finanziario (posto pt 66,66%)	C

Segreteria, occupazione suolo, manifestazioni e segnaletica

1	Specialista di vigilanza	D1
1	Agente di Polizia Municipale	C
1	Operatore attività produttive	A
1	Operatore attività produttive (posto pt 66,67%)	A

Videosorveglianza in tema di sicurezza e tutela ambientale

2	Agenti di Polizia Municipale	C
Presidio del territorio e Centrale operativa		
14	Agenti di Polizia Municipale	C
27		
AREA PROGETTI INTERSETTORIALI - PROTEZIONE CIVILE		
<i>DOTAZIONI ORGANICHE</i>		
1	Dirigente	