

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni è lo strumento strategico e programmatico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica che mirano al contenimento della spesa di personale e ai limiti normativi previsti in materia di assunzioni per gli enti in dissesto finanziario.

È un adempimento prescritto dall'articolo 6 del D.Lgs 165/2001 che, al comma 2, stabilisce che *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.*

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80 del 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che prevede la predisposizione del Piano Integrato delle Attività e delle Organizzazioni, la programmazione triennale dei fabbisogni è inclusa quale sezione del nuovo strumento di programmazione.

Il comma 2 del medesimo articolo 6, infatti, recita che il Piano integrato delle attività e delle Organizzazioni definisce, tra l'altro: *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b) (piano formativo) assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”.*

Si precisa che la stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale è stata preceduta dalla preventiva mappatura dei fabbisogni e dalla rilevazione delle eccedenze di personale. Tanto premesso, venendo ad approfondire, nello specifico, le capacità assunzionali dell'Ente, occorre qui precisare che il limite di spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii, che costituisce pertanto il valore massimo della spesa per il personale sostenibile negli anni 2023-2024-2025 ed individuato con riferimento al valore medio della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, ammonta ad euro € 4.089.174,20

Nel decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito

dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Tali linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

L'art. 1 commi 557, 557-bis e 557-quater stabiliscono che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti 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.

L'art. 16 del D.L. 24.12.2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della Legge 27.12.2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è per il Comune di Lavagna pari a € 4.089.174,20;

Con la deliberazione della commissione straordinaria, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, n. 28 del 16/05/2019 è stato dichiarato il dissesto finanziario dell'Ente ai sensi dell'art 246 del D.lgs 267/2000, in conformità alle risultanze della deliberazione n. 134/2018/PRSP della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Liguria;

E' stata approvata la deliberazione di giunta comunale n. 150 del 13 dicembre 2019 ad oggetto: Rideterminazione della dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art 259, comma 6 del D.Lgs 267/2000. Dichiarazione di eccedenze di personale e conseguenti adempimenti ex art 33 del d.lgs 165/2001;

In base al rapporto numero di dipendenti/abitanti per i comuni nella fascia demografica cui appartiene il Comune di Lavagna, (D.M. Del 10.04.2017), la dotazione organica del Comune è stata definita in 80 unità a tempo pieno;

La Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali ha approvato nella seduta del 26 febbraio 2020, decisione n. 10, la delibera della giunta comunale del Comune di Lavagna n. 150 del 13/12/2019 definendo la dotazione organica dell'Ente, in 80 posti (totale 81 di cui 2 a tempo parziale al 50%);

I dipendenti in servizio al 31/12/2023 tenuto conto, delle cessazioni intervenute nel periodo 2020-2023, delle progressioni di carriera (cessata categoria B3, coperta categoria C) e delle assunzioni di personale effettuate nel periodo 2020-2023 sono ad oggi n. 71 (di cui 70 a tempo pieno e 2 part time al 50%), per cui potranno essere coperti n. 9 posti a tempo pieno e indeterminato

Nella tabella che segue si evidenzia la situazione al 31/12/2023:

AREA	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2019 (DGC 150/2019)		CESSAZIONI 2020 – 2023	ASSUNZIONI 2020 -2023	POSTI VACANTI AL 31/12/2023	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023	
	FULL TIME	PART TIME				FULL TIME	PART TIME
Operatori		0,5					0,5
Operatori esperti	33	0,5	9	2	7	26	0,5
Istruttori	30		9	8	1	29	
Funzionari	14		3	2	1	13	
DIRIGENTI	2					2	
	79	1	21	12	9	70	1
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	80					80	

In considerazione delle assunzioni effettuate i posti cessati non coperti al 31/12/2023 risultano essere i seguenti:

- n. 7 operatori esperti
- n. 1 istruttore
- n. 1 funzionario

Nell'esercizio 2024 sono previste le seguenti cessazioni:

- n. 2 operatori esperti
- n. 1 funzionario

Sempre nel corso dell'esercizio 2024 è necessario provvedere all'assunzione di nuovo personale, mantenendo le stesse aree di inquadramento del personale cessato, nei seguenti servizi che l'amministrazione ritiene carenti di personale e quindi di potenziare per garantire regolari e tempestivi servizi ai cittadini:

n.1 (uno) funzionario-EQ, profilo professionale funzionario amministrativo-contabile, mediante procedura di mobilità esterna

n.1 (uno) funzionario-EQ, profilo professionale funzionario di Polizia Locale mediante procedura da definire

n.1 (uno) area istruttori, profilo professionale istruttore amministrativo-contabile mediante procedura selezione unica gestita da altri enti o città metropolitana/mobilità

n.1 (uno) area operatori esperti profilo professionale operatore esperto tecnico da assegnare ai servizi manutentivi mediante scorrimento graduatoria altri enti/mobilità esterna

E' stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale che ha dato esito negativo, come da attestazione dei dirigenti della struttura comunale ex art. 6 e 33 del D.Lgs 165/2001;

Non si apportano modifiche alla dotazione organica dell'ente così come approvata con delibera di giunta comunale n. 150/2019, mantenendo la consistenza delle 80 unità a tempo pieno e prevedendo la sostituzione di alcuni dipendenti cessati mantenendo lo stesso inquadramento nell' Area;

Programmazione personale tempo indeterminato anno 2024

CAT	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023)		POSTI VACANTI AL 31/12/2023	CESSAZIONI 2024	ASSUNZIONI 2024	POSTI VACANTI AL 31/12/2024	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2024	
	FULL TIME	PART TIME					FULL TIME	PART TIME
Operatori		0,5						0,5
Operatori esperti	26	0,5	7*	2	1	8*	27	0,5
Istruttori	29		1	0	1	0	30	
Funzionari	13		1	1	2	0	14	
DIRIGENTI	2						2	
	70	1		3	4		73	1
	71		9			8	72	
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	80					80		

* di cui n. 3 posti congelati a seguito esternalizzazione servizio trasporto scolastico a far data dal 1/01/2023

EVIDENZIATO che la spesa per il personale soggetta alle limitazioni di cui all' art. 1, comma 557, della Legge 27/12/2006 n. 296, calcolata secondo quanto disposto dalla presente deliberazione e quindi considerate le assunzioni previste dal presente deliberato, si svilupperà nel modo seguente nel triennio 2023/2025:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
	2024	2025	2026
Intervento 101	€ 3.338.022,00	€ 3.377.022,00	€ 3.360.522,00
Intervento 102	€ 248.125,00	€ 251.625,00	€ 250.125,00
Intervento 103	€ 14.000,00	€ 14.000,00	€ 14.000,00
Totale spese di personale	€ 3.600.147,00	€ 3.642.647,00	€ 3.624.647,00
- detrazioni (rinnovi contrattuali intervenuti dal 2014 al 2023, incentivi art. 113 D.lgs. 50/16, IVA a debito, Imposte e tasse diverse, IRAP Amministratori,)	€ 1.394.366,48	€ 1.395.366,48	€ 1.395.366,48
Spesa di personale per rispetto limiti	€ 2.205.780,52	€ 2.247.280,52	€ 2.247.280,52

e pertanto rientrerà nei limiti imposti dalla normativa vigente.

B) FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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 di 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. (...omissis...)";

Il Decreto Ministeriale 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare 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, nonché ad individuare 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;

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30/04/2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

In tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III);

B2. Verifica situazione dell'Ente

verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, in rapporto alla peculiare situazione dell'Ente

RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO

L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 29 del 29 /04/2022 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 3 del 27/04/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 5/04/2024 è stato approvato lo schema di Rendiconto dell'esercizio 2023 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;

I conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), evidenziano un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 18,20% come da prospetto che segue

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020			ANNO 2024	
COMUNE DI LAVAGNA				
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4				
Popolazione	12.396			
Fascia di riferimento	F			
Valore 1° soglia	27,0%			
Valore 2° soglia	31,0%			
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO				
SPESE DI PERSONALE 2023		Cod. Piano dei conti integrato	ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	2.906.872,37	U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2023	17.518.530,67
Somministrazione		U.1.03.02.12.001	Entrate rendiconto anno 2022	16.876.383,08
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002	Entrate rendiconto anno 2021	15.893.957,82
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003	Media	16.762.957,19
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999	Fondo crediti dubbia esigibilità 2023	793.822,34
	2.906.872,37		ENTRATE DA CONSIDERARE	15.969.134,85
Rapporto	18,20%			
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA				
Limite teorico	4.311.666,41			
Margine	1.404.794,04		Non utilizzare	
Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2023 (art. 5)				
Percentuale massima incremento spesa per anno 2024	22,0%			
Spesa di personale da rendiconto 2018	4.342.664,67			
Incremento massimo	955.386,23	da applicare - vedi punto		
Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER				
Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	0			
Totale teorico spazi assunzionali	955.386,23			
SOMMA DA UTILIZZARE	955.386,23 €			

LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre

Il Comune di Lavagna si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 12.396 abitanti al 31.12.2023;

Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili per l'anno 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	35%	33,50%
b	1000- 1999	28,60%	35%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	30%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	28%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	26%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	22%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	16%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	10%	32,80%
i	1500000>	25,30%	5%	29,30%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:
FASCIA 1. Comuni virtuosi: vale a dire i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia: vale a dire i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio: vale a dire i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni 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, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,20%, si colloca nella fascia 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di

cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

B3. Il calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

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

$$(15.969.134,85 * 27\%) - 2.906.872,37 = 1.404.794,04$$

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) - Spese di personale 2023 = spazio finanziario teorico

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$4.342.664,67 * 22\% = 955.386,23$$

Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente = incremento effettivo

Quindi il tetto massimo delle spese di personale per il 2024 è di € 3.862.258,60 (€ 2.906.872,37+ € 955.386,23); le spese previste a bilancio 2024 -2026 sono al di sotto di tale tetto attestandosi a € 3.338.022,00 per l'annualità 2024, a € 3.377.022,00 per l'annualità 2025 e a € 3.360.522,00 per l'annualità 2026

(I dati sono calcolati prendendo a riferimento il macroaggregato 101 come previsto dalla normativa vigente);

In realtà il Comune, essendo in dissesto finanziario, è vincolato per gli anni 2020 – 2024 a rispettare il vincolo della dotazione organica massima di 80 dipendenti potendo quindi assumere solo in caso di turn-over e nella stessa categoria economica dei cessati;

C) LAVORO FLESSIBILE

il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

1. i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
2. i contratti di formazione e lavoro;
3. i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;
4. art. 110 D.lgs. 267/2000

Per quanto previsto dalla vigente normativa (art. 259 del TUEL) negli enti dissestati, la spesa di personale a tempo determinato deve essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo nell'ultimo triennio antecedente l'anno a cui l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato si riferisce;

nel triennio di riferimento 2018-2019-2020 la spesa media relativa al personale assunto a tempo determinato è stata di € 156.098,59 per 50% = 78.049,30

Rilevata la seguente tabella riassuntiva, da cui si evince che le previsioni rispettano la normativa vigente:

Totale spesa per lavoro flessibile da considerare per gli enti dissestati ex art 259 comma 6 TUEL	€ 78.049,30
Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2024 derivante da assunzioni già effettuate	€ 73.321,24
Spesa per lavoro flessibile anno 2024 da autorizzare	€ 4.278,06
Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2025	€ 78.049,30
Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2026	€ 78.049,30

la spesa prevista per lavoro flessibile anno 2024 derivante da assunzione già effettuate deriva dall'avvenuta assunzione di un dirigente a tempo determinato e parziale ex art. 110, comma 1, del D.lgs. 267/2000 assegnato al Settore 1 - Servizi Finanziari e Culturali a partire dal 27/12/2021 per la durata di tre anni, e quindi sino al 26/12/2024, come disposto dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali nella seduta del 29/09/2021 con la Decisione n.111.

La spesa per lavoro flessibile anno 2024 da autorizzare riguarda il rinnovo dell'incarico ex art. 110 TUEL di un Dirigente assegnato ai Servizi Finanziari e Culturali partire dal 27/12/2024 a tempo pieno per la durata del nuovo mandato amministrativo del Sindaco. Si ritiene opportuno precisare che essendo l'indennità di posizione e di risultato del predetto dirigente finanziata dal relativo fondo decentrato il limite del lavoro flessibile è ampiamente sufficiente a finanziare il trattamento fondamentale del dirigente stesso.

Il Comune di Lavagna ha una importante valenza turistica e soprattutto nei periodi estivi vede raddoppiare le presenze sul territorio con tutto quanto ciò che comporta in termini di sicurezza e necessità di controlli anche in orari serali.

La diminuzione del personale ha comportato una riduzione anche tra gli agenti di polizia locale inizialmente previsti in 20 unità e attualmente presenti in 13 unità. Purtroppo nel periodo estivo questa carenza di personale comporta delle forti criticità, come è stato possibile vedere negli anni scorsi dopo il dissesto. Per questo motivo l'amm.ne intende avvalersi della disposizione prevista dall'art. 9 comma 28 del decreto legge 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122 del 30/07/2010 che dispone la possibilità per gli enti locali di superare il limite delle assunzioni a tempo determinato per garantire le funzioni di polizia locale.

L'ente ha quindi previsto per l'esercizio 2024 l'assunzione a tempo determinato e a tempo pieno per mesi quattro (periodo estivo), di n 4 agenti di polizia locale in deroga al limite del predetto art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni in L. 122/2010. La spesa prevista è di € 45.000,00.

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

1. art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese

di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

2. rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso
3. rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
4. rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
5. obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.lgs. 198/2006 ora facente parte del PIAO;

Il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla Circolare 8/05/2018 dal Ministero della Pubblica Amministrazione ed in conformità a quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni nella L. 58/2019 e dalla L. 8/2020 nella seguente consistenza:

**FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NELL'ANNUALITA' 2024**

N.	Area	Profilo professionale	Spesa dal *1 giugno 2024 comprensiva di oneri riflessi e IRAP	Spesa annua 2025 comprensiva di oneri riflessi e IRAP	Spesa annua 2026 comprensiva di oneri riflessi e IRAP	Modalità di copertura posto
1	Funzionario-EQ	Comandante Polizia locale	22.236,68	38.106,34	38.106,34	Da definire con successivo atto
1	Funzionario-EQ	Amministrativo - contabile	21.507,58	36.855,83	36.855,83	Mobilità esterna
1	Istruttore	Amministrativo contabile	19.455,15	33.338,62	33.338,62	Selezione unica gestita altri enti o Città Metropolitana/mobilità esterna
1	Operatore esperto	Operaio specializzato	17.656,36	30.256,30	30.256,30	Scorrimento graduatorie altri Enti/mobilità esterna
	TOTALE SPESA		80.855,77	138.557,09	138.557,09	

SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO

N.	Profilo Professionale	Profilo professionale	Anno 2024 con oneri	Modalità di copertura posto
1	Dirigente tempo determinato e tempo parziale Art. 110 D. Lgs. 267/2000	Dirigente servizi finanziari	72.320,58	Assunzione effettuata in data 27/12/2021
1	Dirigente tempo determinato Art. 110 D. Lgs. 267/2000 (dal 27/12/2024 al 31/12/2024)	Dirigente servizi finanziari	741,23	Rinnovo incarico ex art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000 dal 27/12/2024 sino termine mandato amministrativo Sindaco
	TOTALE SPESA		73.061,81	

N.	Profilo Professionale	Profilo professionale	Anno 2025 con oneri	Modalità di copertura posto
1	Dirigente tempo determinato Art. 110 D. Lgs. 267/2000 Anno 2025	Dirigente servizi finanziari	53.426,10	Rinnovo incarico ex art. 110 comma 1 D. Lgs. 267/2000 dal 27/12/2024 sino termine mandato amministrativo Sindaco
	TOTALE SPESA		53.426,10	
N.	Profilo Professionale	Profilo professionale	Anno 2026 con oneri	Modalità di copertura posto
1	Dirigente tempo determinato Art. 110 D. Lgs. 267/2000 Anno 2026	Dirigente servizi finanziari	53.426,10	Rinnovo incarico ex art. 110 TUEL sino termine mandato amministrativo Sindaco
	Totale spesa		53.426,10	

Si precisa che essendo l'indennità di posizione e risultato del dirigente dal relativo fondo decentrato il limite del lavoro flessibile è sufficiente a finanziare il trattamento fondamentale

SPESA PER ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE STAGIONALI

N.	Area	Profilo professionale	Tot 2024 per 4 mensilità compresi oneri e IRAP	Modalità di copertura posto
4	Istruttori	Agenti polizia locale	45.950,78	Scorrimento graduatorie altri Enti

La spesa prevista nel presente Piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del bilancio 2024 -2026

- con delibera n. 46 del 26/11/2020 il Consiglio comunale di Lavagna ha approvato il bilancio stabilmente riequilibrato per gli anni 2020-2022 del Comune di Lavagna a seguito dell'approvazione da parte del Ministero dell'Interno dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato, decreto del 28 ottobre 2020 n. 116629;
- il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2024-2026 ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.lgs. 11/4/2006 n. 198 è approvato quale sezione facente parte del PIAO;
- con delibera di Consiglio comunale n. 12 del 27/04/2023 si è approvato il bilancio di previsione 2023-2025 e relativi allegati;

-
- con delibera di Giunta comunale n. 81 del 12/05/2023 si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi di gestione per l'anno 2024/2026,
- il Piano della Performance, con assegnazione degli obiettivi ai fini della performance organizzativa individuale è approvato quale sezione facente parte del PIAO
- con delibera di Consiglio comunale n. 3 del 27/04/2023 si è approvato il Rendiconto finanziario 2022 e relativi allegati;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 5/04/2024 è stato lo schema di rendiconto dell'esercizio 2023
- è rispettato il principio di contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art 259 del D.lgs. 267/2000 per gli enti in dissesto finanziario;
-

In conseguenza del dissesto finanziario dell'Ente, qualunque assunzione di personale deve essere sottoposta all'autorizzazione da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno;

L'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha asseverato il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 e il contenimento della spesa nei limiti di legge;

il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come indicato in premessa

Con l'apposizione del parere contabile sul PIAO si attestano:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27 (ex art. 27, c. 2 lett. c) del d.l. 66/2014);

La presente sezione del PIAO sarà trasmessa alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno per i necessari adempimenti conseguenti alla dichiarazione di dissesto finanziario dell'Ente;

Il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inviato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

il presente fabbisogno di personale sarà trasmesso alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. dell'Ente;