

## **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DUP 2024/2026**

Come ormai noto, in data 28/02/2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'atteso Decreto Ministeriale che, in attuazione dell'art. 33 comma 1bis del D.L. 34/2019 convertito con L. n. 58/2019, ha stabilito i parametri-soglia per le Province e le Città Metropolitane, su cui determinare la propria capacità assunzionale, in funzione del numero di abitanti e della sostenibilità finanziaria.

Il nuovo DM prevede che dal 2022 le Città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, non determini il superamento del valore soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto:

- a) città metropolitane con meno di 750.000 abitanti (Cagliari, Reggio Calabria): 25,3 per cento;
- b) città metropolitane da 750.000 a 1.499.999 abitanti (Genova, Venezia, Firenze, Bologna, Bari): 14,2 per cento;
- c) città metropolitane con 1.500.000 di abitanti e oltre (Torino, Napoli, Milano, Roma): 16,2 per cento.

In particolare, le Città metropolitane che si trovano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al:

- 22% nel 2022,
- 24% nel 2023
- 25% nel 2024.

È prevista in alternativa, qualora più conveniente, la possibilità di cumulare le capacità assunzionali da turnover non utilizzate degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali).

Le Città metropolitane che dovessero trovarsi al di sopra di tale valore soglia, dovranno invece adottare 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.

Il D.M. 11 gennaio 2022, (art. 1) è finalizzato ad individuare i valori soglia 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 (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, differenziati per fascia demografica. Ulteriore finalità del decreto è quella di individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa per il personale a tempo indeterminato per le Città Metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. La nuova normativa è applicabile alle Città Metropolitane a partire dal 1° gennaio 2022.

Relativamente alle spese per il personale dipendente di altri Enti, acquisito al servizio presso il ns. Ente tramite istituti quali il comando, il distacco, ecc., per il quale permane il rapporto organico tra il dipendente e l'Amministrazione di provenienza, viene in rilievo la Delibera Sez. Controllo Corte dei Conti Veneto n. 17 del 24 gennaio 2022. Con essa, la sezione di controllo afferma che le spese in parola sono da considerarsi spese del personale sotto il profilo sostanziale. Le motivazioni della Delibera fanno riferimento al D.M. 17 marzo 2020, ma risultano applicabili anche al D.M. 11 gennaio 2022, il quale riprende gli stessi tetti del decreto precedente, per le parti analizzate nella Delibera. I giudici contabili evidenziano che il D.M. si riferisce alla "spesa complessiva per tutto il personale" nonché ai "soggetti a vario titolo utilizzati [...] comunque facenti capo all'ente", dunque dovendosi includere anche le spese per soggetti legati all'Ente esclusivamente da rapporto di servizio, e non anche organico. Il macroaggregato BDAP da considerarsi è U1.09.01.01.001 Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc.).

Per contro, ai sensi dell'art.53-septies del DL 104/2020 a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla entrata in vigore della legge di conversione del decreto, finanziare 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. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

In considerazione del fatto che la neutralizzazione della spesa può essere applicata unicamente qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale, non si è ritenuto opportuno procedere alla neutralizzazione di alcuna spesa eterofinanziata.

Parimenti occorre considerare anche il principio affermato dal parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Liguria n. 1/2022 in base al quale “gli oneri necessari per il finanziamento dell’incentivo delle funzioni tecniche vanno al di fuori della spesa del personale e, di conseguenza, non possono essere calcolati per determinarne il tetto, con particolare riferimento alla fissazione del rapporto con le entrate correnti per determinare le capacità assunzionali, ex articolo 33 d.l. n. 34/2019”

L’art. 3 D.M. 11 gennaio 2022 riporta le fasce demografiche nelle quali sono suddivise le Città Metropolitane ai fini dell’individuazione dei valori soglia. A norma del secondo comma, la Città Metropolitana di Firenze ricade nella fascia demografica b, ovvero 750.000-1.499.999 abitanti.

L’art. 4 D.M. 11 gennaio 2022 individua i valori soglia di massima spesa del personale, come definiti dal precedente art. 1, in maniera differenziata per ciascuna fascia demografica. A norma del secondo comma, il valore soglia per le Città Metropolitane che ricadono nella fascia demografica b è del 14,2%. Il terzo comma ricorda che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le Città Metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, senza oltrepassare il valore soglia stesso, 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.

L’art. 5 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022 detta le norme per la prima applicazione nelle Città Metropolitane delle nuove facoltà assunzionali: è previsto che le Città Metropolitane, che rispettano il valore soglia di cui al precedente art. 4, possano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022; al 24% nel 2023 ed al 25% nel 2024; sempre nei limiti del valore soglia sopra definito, 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’ ormai noto che la Città Metropolitana si attesta senza alcun dubbio al di sotto del valore soglia nel periodo considerato e che pertanto può trovare applicazione l’incremento di cui all’art. 5, nelle % in esso indicate.

	<b>Triennio 2019-2020-2021</b>
<b>Totale Entrate titoli I-II-III triennio</b>	<b>171.856.296</b>
<i>FCDE assestato (Anno3 del triennio)</i>	<i>12.279.602</i>
<b>Media Entrate titoli I-II-III triennio netto FCDE assestato (Anno3 del triennio) [A]</b>	<b>159.576.694</b>

	Redditi da lav.Dipendente (101)	-1030212001 acquisto di servizi da agenzie interinali	Sentenza CdC Veneto 17/2021 - (10901)	CdC Veneto 17/2021 - (E305021)	CdC Liguria 1/2022	TOTALE SPESA PERSONALE
<b>2021</b>	<i>15.474.769</i>	<i>275.157</i>	<i>249.409</i>	<i>-112.894</i>	<i>-53.117</i>	<b>15.833.324</b>

	<b>Anno</b>	<b>2021</b>
<b>Media Entrate titoli I-II-III triennio netto FCDE assestato (Anno3 del triennio) [A]</b>		<i>159.576.694</i>
<b>Totale spese personale lordo oneri riflessi anno 3 [B]</b>		<i>15.833.324</i>
<b>% spese personale Anno3 su Totale Entrate Tit. I-II-III triennio [C=B/A]</b>		<b>9,92%</b>

Quanto sopra permette di incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 ed al 25% nel 2024.

<b>Totale spese personale</b> <i>lordo oneri riflessi 2019: 16.051.609</i>			
<b>Anno</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>% massima annuale</b>	22,00%	24,00%	25,00%
<b>Spese personale T.Ind.</b>	<b>3.531.354</b>	<b>3.852.386</b>	<b>4.012.902</b>
<b>Incremento (valore assoluto):</b>	<i>Incremento 2022-2023</i>	321.032	
		<i>Incremento 2023-2024</i>	160.516

L'incremento del budget assunzionale è riferito alla sola spesa per assunzioni a tempo indeterminato, mentre il rispetto del valore soglia deve essere garantito in relazione alla spesa di personale, comprensiva anche della spesa di personale flessibile.

**A decorrere dall'anno 2025 la CM deve garantire il mantenimento del rispetto del valore soglia del 14,20%.**

Occorre infine ricordare che il decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79 all'art.3 comma 4-ter dispone "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".

L'introduzione dell'art. 33, comma 1-bis del DL 34/2019 non ha espressamente abrogato i precedenti limiti alle assunzioni e alla spesa di personale come disciplinati dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006. Occorre pertanto verificare il rispetto del contenimento della spesa di personale in termini assoluti nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013 ridotto del 30%.

Si ricorda inoltre che l'art. 7 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022 prevede che la maggior spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante dalle nuove facoltà assunzionali, non sia rilevante ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007): essa non deve dunque essere computata nel calcolo della spesa complessiva per il personale in rapporto al contenimento di spesa previsto dalla normativa in parola, che definiva come tetto di spesa per il personale il valore medio di tale spesa nel triennio 2004/2005/2006.

Risultano infine ancora vigenti i vincoli in materia di ricorso a forme di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del DL 78/2010. Occorre pertanto verificare che le risorse da destinare al lavoro flessibile non siano superiori alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il Rendiconto 2022 approvato con DCM nr.28 del 26/04/2023, ultimo rendiconto disponibile, registra una spesa di personale utile ai fini della determinazione del valore soglia pari ad euro di euro 16.977.201,46 (Reddito da lavoro dipendente euro 16.473.701,14, Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale euro 125.664,14, Rimborsi per spese personale euro 287.836,18, Fondo rinnovi contrattuali euro 90.000,00).

Il valore soglia e gli altri parametri richiesti dal DM assunzioni risultano pertanto ampiamente rispettati come da tabelle seguenti

<b>Anno</b>	<b>2022</b>
<i>Totale spese personale lordo oneri riflessi - Consuntivo 2019</i>	16.051.609
<i>Incremento spese personale T.Ind.</i>	3.531.354
<i>Spese personale T.Ind.</i>	<b>19.582.963</b>

<b>Entrate Triennio 2020-2022</b>	
<i>E triennio 2020-22</i>	503.071.954,18

<i>CdC Liguria</i> 1/2022	-242.696,66
<i>CdC Veneto</i> 17/2022	-474.457,18
Totale	502.354.800,34
<b>Media E triennio</b>	<b>167.451.600,11</b>
<i>FCDE consuntivo 2022</i>	-5.364.305,61
<b>Media E triennio 2020-22 al netto FCDE 2022</b>	<b>162.087.294,50</b>

<i>Anno</i>	<b>2022</b>
<b>Totale spese personale 2022 lordo oneri riflessi</b>	<b>16.977.201</b>
<b>Media Entrate titoli I-II-III triennio 2020-2022 al netto del FCDE 2022</b>	<b>162.087.295</b>
	<b>10,47%</b>

Il rispetto del valore soglia 2022 consente l'utilizzo delle percentuali di incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per gli anni successivi, salvo verifica annuale a consuntivo.

Il Piano triennale di fabbisogno 2024-2026 si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'Amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio fabbisogno di risorse umane, in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

Quest'ultime, in particolare, vengono valutate relativamente ai seguenti fattori:

- o capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- o stima del trend delle cessazioni, rispetto ad esempio dei pensionamenti;
- o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte quali:
  - la digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
  - le esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi o attività o funzioni;
  - altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Per il triennio 2024-2026 l'Amministrazione, ritenendo garantire il mantenimento dei livelli occupazionali utili ad un buon funzionamento della "macchina", oltre a confermare quanto già previsto nell'aggiornamento al PdF approvato con ASM 15 del 12/04/2023, intende garantire la sostituzione delle cessazioni 2023 sopravvenute, delle quali cioè non era già a conoscenza in occasione della predisposizione del suddetto piano.

In considerazione soprattutto delle ricadute del PNRR sull'attività dell'Amministrazione anche dopo la chiusura dei progetti specifici ed a fronte invece di una carenza strutturale di personale tecnico (operai e funzionari), nell'ottica dell'economicità e celerità delle procedure si prevede di incrementare la suddetta dotazione organica, prediligendo quei percorsi assunzionali ove l'Amministrazione ha la possibilità immediata di attingimento da proprie graduatorie valide, provvedendo a conservare la categoria/area dei posti inaspettatamente scopertisi, unitamente alla copertura finanziaria.

Si prevede quindi nel 2024, oltre a garantire la copertura delle cessazioni, di incrementare la programmazione 2023/2025 con l'assunzione di ulteriori 10 unità di personale operaio, di

ulteriori 10 unità di funzionari tecnici e di ulteriori 2 unità di personale da destinare alle funzioni di vigilanza.

In considerazione della imminente scadenza del mandato che potrà determinare scelte politiche differenti dalle attuali, per il 2025/2026 si conferma al momento la programmazione attuale, unitamente alla sola copertura delle cessazioni verificatesi nel corso del triennio.

Rimandando la verifica sull'annualità 2026 in occasione del primo aggiornamento al DUP, nelle tabelle che seguono si dimostra come la programmazione 2024/2025, che troverà opportuno dettaglio nei tempi e modalità di attuazione nel PIAO relativo al triennio 2024-2026, il valore soglia (determinato in relazione alla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati rilevata a giugno 2023) venga rispettato qualora la spesa per il personale a tempo indeterminato non superi l'importo indicato (lettera C), data la spesa per personale a tempo determinato finanziata (lett D) e considerando le poste da portare in detrazione come dai pareri della Corte dei Conti specificati:

Entrate Triennio 2022-2024	
<i>E triennio 2022-2024</i>	457.264.760,63
<i>CdC Liguria1/2022</i>	-855.338,66
<i>CdC Veneto17/2022</i>	-403.115,18
Totale	456.006.306,79
<b>Media E triennio</b>	<b>152.002.102,26</b>
<i>FCDE consuntivo 2022</i>	-5.364.305,61
<i>Media E triennio 2022-24 al netto FCDE 2022</i>	<b>146.637.796,65</b>

Entrate Triennio 2023-2025	
<i>E triennio 2023-2025</i>	438.878.016,64
<i>CdC Liguria1/2022</i>	-1.111.200,00
<i>CdC Veneto17/2022</i>	-115.279,00
Totale	437.651.537,64
<b>Media E triennio</b>	<b>145.883.845,88</b>
<i>FCDE consuntivo 2022</i>	-5.364.305,61
<i>Media E triennio 2023-25 al netto FCDE 2022</i>	<b>140.519.540,27</b>

Anno	2024	2025
<i>Totale spese personale lordo oneri riflessi - Consuntivo 2019</i>	16.051.609	
<i>Incremento spese personale T.Ind.</i>	4.012.902	
<i>Spese personale T.Ind.</i>	<b>20.064.511</b>	<b>19.891.169</b>
<i>Spesa TD finanziata</i>	<b>690.833</b>	<b>433.006</b>
<i>CdC17/2022</i>		
<i>CdC1/2022</i>	- 370.400	- 370.400
<b>Totale spese personale lordo oneri riflessi</b>	<b>20.384.944</b>	<b>19.953.775</b>
<b>Media Entrate titoli I-II-III triennio 21-23, 22-24, 23-25 al netto FCDE assestato</b>	<b>146.637.797</b>	<b>140.519.540</b>
	<b>13,90%</b>	<b>14,20%</b>

e laddove l'incremento massimo per spesa **di personale a tempo determinato** nel rispetto del tetto di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010 è così individuato:

**Art 9 c.28 D.L. 78/2010 anno 2009**

Tipologia di lavoro flessibile	Spesa annua	Oneri	Spesa massima
<b>Art 110 c.2 DLgs 267/2000</b>	122.241,49		
<b>TD</b>	469.934,45		

<b>Art 90 DLgs 267/2000</b>	276.694,31		
<b>CoCoCo</b>	28.643,00		
<b>Tetto DL78/2010</b>	<b>897.513,25</b>	<b>253.907</b>	<b>1.151.420</b>

Come si evidenzia dalla tabella che segue, la spesa per il personale a tempo indeterminato, derivante dalla programmazione 2024-2026 e calcolata secondo quanto disposto dal DL 34/2019, rientra nei limiti di cui sopra, assicurando il rispetto del valore soglia:

	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<i>Massimo spesa personale a tempo indeterminato</i>	<i>20.064.511</i>	<i>19.891.169</i>
<i>spesa personale a tempo indeterminato</i>	<i>19.421.939</i>	<i>19.876.903</i>
<b>DIFFERENZA</b>	<b>642.572</b>	<b>14.266</b>

Infine, l'art. 7 comma 1 D.M. 11 gennaio 2022 prevede che la maggior spesa per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante dalle nuove facoltà assunzionali, non sia rilevante ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007): essa non deve essere dunque computata nel calcolo della spesa complessiva per il personale in rapporto al contenimento di spesa previsto dalla normativa in parola, che definiva come tetto di spesa per il personale il valore medio di tale spesa nel triennio 2011-2013.

	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<i>Budget assunzionale disponibile per tempi indet</i>	<i>4.012.902</i>	<i>4.012.902</i>
<i>Budgget non utilizzabile</i>	<i>642.572</i>	<i>14.266</i>
<i>Budget utilizzato da portare in detrazione sul 557</i>	<b><i>3.370.330</i></b>	<b><i>3.998.636</i></b>

Tale importo si somma pertanto alle spese escluse già portate in detrazione in occasione della verifica del rispetto del tetto nel bilancio 2023-2025 dal quale emergeva una riduzione della spesa 2023 rispetto al triennio 2011-2013 pari al 18,81%.

Il Dirigente Risorse umane e Organizzazione

dott. Andrea Pelacchi

“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. 82/2005 modificato dal D. Lgs. 235/2010 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.”