

SEZ. 3.3

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026.

Premessa

Il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024 – 2026.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con nota prot.n. 171/2024, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Sabaudia mentre, al contrario, i dirigenti interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti, come approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 10/01/2024.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica. Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni. Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale.

Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento".

Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Ciò detto, per gli Enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità. Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale e PIAO (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 e DM 24/06/2022 art. 10);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165), deliberazione di Giunta Comunale n. 1/2024;
- adozione del Piano delle azioni positive confluito nel PIAO (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance confluito nel PIAO (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- 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 (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);

In ottemperanza a quanto suddetto, sono stati adottati i seguenti atti :

- deliberazione di approvazione del bilancio consolidato 2022 di Consiglio Comunale n. 118 del 23/11/2023;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 15/01/2024, con la quale è stato approvata la nota di aggiornamento al DUP per 2024-2026;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 17/01/2024, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione esercizio finanziario 2024-2026;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 di approvazione del PIAO 2024-2026, nel quale è stato approvato anche il Piano delle azioni Positive;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 20/02/2024 di approvazione PIAO 2024-2026 relativamente al PTFP 2024-2026;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 38 del 08/05/2024 di approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2023.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2023

Nella tabella di seguito riportata, viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio preso il Comune di Sabaudia alla data del 31 dicembre 2023.

Tale consistenza costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno e allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione.

Si precisa che la categoria giuridica riportata nella prima colonna dei dipendenti del comparto si riferisce alla nuova classificazione in aree introdotta con il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2023		
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO PART TIME	PERSONALE IN SERVIZIO FULL TIME
DIRIGENTI	/	1
AREA DEI FUNZIONARI	1	22
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	45
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	23
TOTALE	5	91
SEGRETARIO GENERALE		1

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO 2023			
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO PART TIME	PERSONALE IN SERVIZIO FULL TIME	COSTO PERSONALE IN FORZA
DIRIGENTE ART. 110 TUEL	/	1	€ 80.000,00
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ART. 90 TUEL)	4	1	€ 77.356,78
COSTO TOTALE	4	2	€ 157.356,78
RISPETTO LIMITE ASSUNZIONI A T.D. ANNO 2009 € 242.532,96			OK LIMITE RISPETTATO

Capacità assunzionale, risorse finanziarie e Rispetto dei Limiti di Spesa

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

Per tale calcolo si è preso come riferimento la dotazione di personale in essere al 31/12/2023, come da ultimo rendiconto approvato:

**COMUNE DI
SABAUDIA**

PROVINCIA DI LATINA

VERIFICA VALORI SOGLIA EX DL 34/2019

Fascia demografica di appartenenza dell'Ente =		abitanti =	19.768		
		fascia tabella 1 =	f		
ultimo rendiconto approvato =			2023	redditi lavoro dipendente da impegni di rendiconto	
a) <i>spesa del personale</i> : impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per somministrazione lavoro, per personale ex art. 110 Tuel, [...], al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato				€4.359.511,11	
b) <i>spesa del personale</i> : a detrarre personale eterofinanziato in deroga ... ai sensi del comma 3-septies, dell'art. 57, d.l. 104 del 2020 che: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti postea copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai cc. 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".					
c) <i>spesa del personale</i> : a detrarre arretrati contrattuali: L'art. 3 del Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 e legge di conversione 79/2022, (comma 4-ter.) "a decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58".					
BDAP: U.1.01.00.00.000; U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 (al netto delle quote in deroga) NUMERATORE DEL RAPPORTO =			€4.359.511,11		
b) Entrate correnti (Titolo 1+2+3): 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:					
- accertamenti di competenza anno =	2023	TITOLO I	13.734.164,83	€23.021.303,88	dati di rendiconto
		TITOLO II	3.576.404,91		
		quote in deroga			
- accertamenti di competenza anno =	2022	TITOLO I	3.471.523,50	€20.782.093,24	dati di rendiconto
		TITOLO II	€14.944.028,59		
		quote in deroga			
- accertamenti di competenza anno =	2021	TITOLO I	€3.656.776,23	€22.321.123,63	dati di rendiconto
		TITOLO II	€3.720.318,81		
		TITOLO III	€17.182.079,79		
Media degli accertamenti di competenza =			€22.041.506,92		
Fondo crediti di dubbia esigibilità inserito nel bilancio di previsione anno=			2023	€3.219.884,62	dati di Bilancio
DENOMINATORE DEL RAPPORTO (B-C)=				€18.821.622,30	
rapporto della spesa complessiva del personale e la media delle entrate correnti =				23,16%	

Valore soglia di massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 1)=	27,00%
<i>spesa di personale corrispondente alla % limite sopra riportata =</i>	€5.081.838,02
Valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 3)=	31,00%

PRIMA FATTISPECIE: Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato... i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia ... In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2. Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali). Ciò vuol dire che il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

a) <i>spesa del personale</i> : impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per somministrazione lavoro, per personale ex art. 110 Tuel, [...], al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato. anno 2018=	€4.034.208,63
incremento % massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 2) anno 2023 =	21,00%
<i>spesa massima 2024 (importo minore tra la spesa del personale 2018 incrementata della % sopra riportata e l'importo della spesa del personale corrispondente alla % di valore soglia da non superare)=</i>	€4.881.392,44
<i>Facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni =</i>	
<i>spesa massima 2024 (importo minore tra la spesa del personale 2018 incrementata della % sopra riportata ed aumentata delle facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni e l'importo della spesa del personale corrispondente alla % di valore soglia da non superare)=</i>	€4.881.392,44
incremento % massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 2) anno 2024 =	22,00%
<i>spesa massima 2024 (importo minore tra la spesa del personale 2018 incrementata della % sopra riportata e l'importo della spesa del personale corrispondente alla % di valore soglia da non superare)=</i>	€4.921.734,53

MACRO AGGREGATI BDAP - 2018	3.953.729,76
U.1.01.00.00.000	61.343,36
U.1.03.02.14.000	9.135,60
U.1.03.02.02.000	10.000,00
U.1.03.02.01.000	272.308,21
IRAP	4.306.516,84
TOTALE	272.308,21
<i>IRAP (a detrarre)</i>	
Totale Spesa del personale al Netto dell'IRAP (RENDICONTO 2018)	4.034.208,63

COSTO SOSTENUTO PER L'ANNO 2023 PER LA SPESA DI PERSONALE	
SPESA COMPLESSIVA DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO (MACRO AGGREGATO 1.01.00.00.000)	€ 4.244.473,23
IRAP (MACRO AGGREGATO 102 P.F. 1.02.01.01.001) – NON CONSIDERARE	€ 288.224,88
SALARIO ACCESSORIO 2022 PAGATO 2023 – FPV (a detrarre)	-€ 350.268,88
SALARIO ACCESSORIO 2022 LIQUIDATO 2023 - FPV	€ 394.489,55
BUONI PASTO	€ 49.771,46
CONTRIBUTI A CARICO AMM.NE FONDI PREV COMPL.	€ 440,00
SPESE O.I.V.	€ 23.000,00
FORMAZIONE DEL PERSONALE	€ 12.235,80
COSTO TOTALE	€ 4.359.511,11

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Sabaudia rientra nella fascia demografica di cui al citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti (art. 4 D.M. 17 marzo 2020).

Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Pertanto il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Si tenga conto che:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 1/2024 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2024 dalla quale non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., così come attestato da ciascun Responsabile di Settore.

L'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata, come da ultima variazione:

MACROAGGREGATO	2024	2025	2026
1	€ 4.754.748,79	€ 4.754.748,79	€ 4.754.748,79
2 (IRAP NON SOMMARE)	€ 362.255,00	€ 362.255,00	€ 362.255,00
3	€ 108.000,00	€ 108.000,00	€ 108.000,00
TOTALE	€ 4.862.748,79	€ 4.862.748,79	€ 4.862.748,79
spesa massima € 4.921.734,53	ok limite rispettato	ok limite rispettato	ok limite rispettato

Stima del trend delle cessazioni:

Nell'operare la programmazione del personale verranno considerate le cessazioni già programmate e note. Si tratta di cessazioni riconducibili ai pensionamenti, che determineranno una diminuzione della spesa di personale, aumentando le risorse disponibili per le assunzioni, per il triennio 2024-2025-2026 si prevede per quanto noto, quanto segue:

STIMA DELLE CESSAZIONI PER PENSIONI DI ANZIANITA'/ANTICIPATE CONOSCIUTE ALLA DATA DI ADOZIONE DEL PRESENTE ATTO					
2024		2025		2026	
UNITA'/QUALIFICA	DECORRENZA	UNITA'/QUALIFICA	DECORRENZA	UNITA'/QUALIFICA	DECORRENZA
1/ AREA FUNZIONARI	01/02/24	1/ AREA ISTRUTTORE	01/02/25	1/OPERATORE ESPERTO	01/04/26
1/ AREA OPERATORI ESPERTI	01/09/24	1/ AREA FUNZIONARIO	01/06/25	1/ AREA FUNZIONARIO	01/06/26
1/ AREA FUNZIONARI	01/12/24	1/OPERATORE ESPERTO	01/05/25	1/ AREA FUNZIONARIO	01/12/26
1/ AREA ISTRUTTORE	01/01/24	1/OPERATORE ESPERTO	01/11/25	/	/
1/ AREA ISTRUTTORE	01/01/24	/	/	/	/

Nell'operare il piano di reclutamento sono state considerate le cessazioni già programmate e note al momento della redazione del presente documento.

Si tratta di cessazioni riconducibili ai pensionamenti, che hanno determinato una diminuzione della spesa di personale, aumentando le risorse disponibili per le assunzioni.

Nel corso dell'anno 2024 sono intervenute le seguenti ulteriori cessazioni in corso dell'anno a seguito di dimissioni/ mobilità:

- 1 unità/Area Operatori Esperti decorrente dal 01/05/2024;
- 1 unità/Area Funzionari ed incaricati di E.Q. decorrente dal 01/05/2024;
- 1 unità/Area Funzionari ed incaricati di E.Q. decorrente dal 01/06/2024;

Saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni ad oggi non calcolabili nonché le eventuali dimissioni volontarie o pensionamenti anticipati che interverranno nel corso del triennio.

Report : Assunzioni / Cessazioni avvenute nell'anno 2023

CESSAZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023	
UNITA'/QUALIFICA	TIPOLOGIA DI CESSAZIONE
1/AREA OPERATORI ESPERTI	DIMMISSIONI VOLONTARIE
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	DIMMISSIONI VOLONTARIE
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	PENSIONE ANTICIPATA
1/AREA OPERATORI ESPERTI	PENSIONE DI ANZIANITA'
1/ AREA ISTRUTTORI	DIMMISSIONI VOLONTARIE
ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO 2023	
UNITA'/QUALIFICA	MODALITA' ASSUNZIONALE
2/ AREA ISTRUTTORI TECNICI	ESPLETAMENTO CONCORSO
3/ AREA ISTRUTTORI- P.L.	SCORRIMENTO GRADUATORIA ENTE DA CONCORSO CONCLUSO 2022
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.-ASSISTENTE SOCIALE	MOBILITA' VOLONTARIA

CESSAZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2023	
UNITA'/QUALIFICA	TIPOLOGIA DI CESSAZIONE
1/ AREA ISTRUTTORI EX ART. 90 TUEL	DIMISSIONI VOLONTARIE
1/ AREA ISTRUTTORI EX ART. 90 TUEL	DIMISSIONI VOLONTARIE

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2023	
UNITA'/QUALIFICA	TIPOLOGIA DI CESSAZIONE
1/ AREA ISTRUTTORI	EX ART. 90 TUEL
1/ AREA ISTRUTTORI	EX ART. 90 TUEL
1 DIRIGENTE AVT	ART. 110 TUEL
4/ISTRUTTORI P.L.	STAGIONALE INF. 6 MESI

Strategia di copertura del fabbisogno

Il Comune di Sabaudia può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti del valore soglia come calcolato sulla base dei criteri specificati dalla D.M. e riportati nella tabella del punto precedente *“Capacità assunzionale, risorse finanziarie e Rispetto dei Limiti di Spesa”*.

La ricerca di personale potrà utilizzare molteplici canali:

- soluzioni interne all'Amministrazione: mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento; attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'Amministrazione:
 - mobilità esterna in/out o comandi/distacchi;
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - utilizzo graduatorie altri Enti;
 - concorsi.

Il Piano triennale di fabbisogno, di seguito riportato per il 2024 e nella tabella successiva suddiviso nei tre anni 2024, 2025 e 2026, deriva dalle esigenze dell'Ente, temperate con i limiti di spesa come sopra individuati e con la necessaria attenzione ad una valutazione concreta della capacità di bilancio, da considerare in un'ottica prudentiale.

In esecuzione delle disposizioni strategiche indicate dalla Giunta Comunale, l'individuazione del numero delle unità da assumersi nell'anno 2024, tiene conto delle progressioni di carriera in ordine agli avanzamenti verticali. A tal proposito l'Ente si riserva di definire successivamente le procedure delle suddette progressioni nel rispetto del limite delle disposizioni di legge.

A seguito del precedente PTFP 2024-2026, sono state espletate le progressioni verticali con la procedura *“speciale”* ex art 13 commi 6,7,8 del CCNL Enti Locali 2019-2021 in misura non superiore allo 0,55 del monte salari 2018 (€ 2.918.416,00) che ammonta ad € 16.051,29, utilizzando l'importo dello 0,55 del monte salari 2018 ad esse destinato (**Tabella 2**).

Vista la nota prot. n. 5169 del 08/02/2024 con la quale l'attuale Dirigente dell'Area Vasta Tecnica, assunto ex art. 110 Tuel, comunicava la cessazione anticipata dal rapporto in essere con decorrenza dal 01/09/2024 per pensione anticipata, si procederà con la sostituzione di detto ruolo, per il quale è stata definita definita procedura di mobilità.

Si precisa che questo Ente deve procedere con l'assunzione per copertura obbligatoria di una categoria pro-

tetta ex art. 18 della L.68/99, nel corso dell'anno 2023 è stata indetta una mobilità di cui un posto riservato a detta categoria protetta. La procedura ha avuto esito negativo. Si è pertanto proceduto con l'avviamento numerico riservato alle categorie protette, nota prot. 23000/2024 del 13/06/2024, ad oggi senza riscontro.

In esecuzione delle disposizioni strategiche indicate dalla Giunta Comunale, l'individuazione del numero delle unità da assumersi nell'anno 2024, tiene conto dell'aspetto delle progressioni economiche e di carriera in ordine agli avanzamenti verticali, nonché favorendo anche ingressi dall'esterno.

Riepilogo assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2024 a seguito del precedente PTFP 2024-2026 di cui alla DGC n. 40/2024, relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato/ progressioni di carriera:

Tabella 1:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO EFFETTUATE NEL 2024 -PIAO SEZ. 3.3 DGC N. 40/2024			
AREA /PROFILO	UNITA' PREVISTE	UNITA' INSERITE	PROCEDURA ESPLETATA
ISTRUTTORI/VIGILANZA	2	1	SCORRIMENTO GRAD.DELL'ENTE DET. 1816/2022
ISTRUTTORI/TECNICO	3	3	SCORRIMENTO GRAD.DELL'ENTE DET. 858/2023
FUNZIONARI ED E.Q./AMM.VO	2	1	MOBILITA' ESTERNA DET. 1477/2024

Tabella 2:

PROGRESSIONI VERTICALI EFFETTUATE NEL 2024 -PIAO SEZ. 3.3 DGC N. 40/2024			
AREA /PROFILO	UNITA' PREVISTE	UNITA' INSERITE	PROCEDURA ESPLETATA
ISTRUTTORI/VIGILANZA	1	1	PROGR VERT EX ART 13 COMMA 6 DET. 801/2024
ISTRUTTORI/TECNICO	1	1	PROGR VERT EX ART 13 COMMA 6 DET. 848/2024
ISTRUTTORI/AMM.VO	2	2	PROGR VERT EX ART 13 COMMA 6 DET. 799/2024
FUNZIONARI ED E.Q./AMM.VO	2	2	PROGR VERT EX ART 13 COMMA 6 DET. 802/2024

Tabella 3:

ANNO 2024 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO						
UNITA'	CAT.	PROFILO	COSTO ANNUO	INDETERMINATO	DECORRENZA ASSUNZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	DIRIGENTE	TECNICO	€ 24.083,27	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/09/24	CONCLUSA MOBILITA' DET.N. 1100/2024 IN ATTESA DI INSERIMENTO NEI RUOLI
4	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AMM.VO/AMM.VO CONT./TECNICO	€ 63.383,55	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/09/24	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	POL.LOC.	€ 29.413,73	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/04/24	CONCORSO INDETTO CON DET. 1918/2021
5	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	AMM.VO/AMM.VO CONT./TECNICO	€ 4.538,46	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/09/24	PROGRESSIONE VERTICALE ex art.15 E/O ART 13 COMMA 6 E SS.
4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMM.VO/AMM.VO CONT./TECNICO	€ 5.454,32	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/09/24	PROGRESSIONE VERTICALE ex art.15 E/O ART 13 COMMA 6 E SS.
4	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMM.VO/AMM.VO CONT./TECNICO	€ 58.827,46	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/10/24	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
1	AREA DEGLI OPERATORI (CATEGORIA PROTETTA EX ART. 18 L. 68/99)	AMM.VO	€ 28.582,11	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/01/24	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'. AVVIATA PROCEDURA DI AVVIAMENTO NUMERICO CATEGORIE PROTETTE NOTA PROT.23000/2024
20			€ 214.282,91			

ANNO 2024 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO						
UNITA'	CAT.	PROFILO	COSTO ANNUO	TEMPO DETERMINATO	DECORRENZA ASSUNZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	DIRIGENTE	AMM.VO CONTABILE	€ 80.000,00	FULL TIME TEMPO DETERMINATO	01/09/24	INCARICO EX ART. 110 TUEL INDETTO AVVISO DET.N. 1384/2024
6	AREA DEGLI ISTRUTTORI	POLIZIA LOCALE	€ 79.150,46	FULL TIME TEMPO DETERMINATO-STAGIONALI meno di 6 mesi	01/04/24	ESPLETATO CONCORSO APPROVAZIONE ATTI DET. 1067/2024 CONCORSO (FINANZIAMENTO A CARICO DEL 208 CDS)

Tabella 4:

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI			
ANNO 2025		ANNO 2026	
UNITA'	CATEGORIA	UNITA'	CATEGORIA
/	/	/	/

Tabella 5:

RIEPILOGO COSTI	
SPESA POTENZIALE MASSIMA ANNO 2024	€ 4.921.734,53
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2023 MARCO AGGREGATO 1 (-FPV 2022+FPV2023)	€ 4.202.154,33
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO TUTTE LE CONFIGURAZIONI (MARCO 1)	€ 157.356,78
COSTI ASSUNZIONALI CON IL PRESENTE PIANO ANNO 2024	€ 214.282,91
PERSONALE ASSUNTO NEL 2024 DGC N. 40/2024	€ 153.429,96
MACRO AGGREGATO 3	€ 108.000,00
TOTALE (OK LIMITE SPESA POTENZIALE MASSIMA RISPETTATO)	€ 4.835.223,98
IRAP ESCLUSA DAL CONTEGGIO	€ 362.255,00



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

VERBALE N. 69 del 02/08/2024

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

PARERE SU PROPOSTA DI GIUNTA n. 253 del 31/07/2024 AVENTE AD OGGETTO: "PIAO 2024-2026- INTEGRAZIONE SEZ. 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026 DI CUI ALLA DGC N. 40/2024".

Il giorno 02/08/2024, si è riunito in modalità telematica il Collegio dei Revisori dei Conti, nominato con deliberazione Comunale n. 17 adottata nella seduta del 10/08/2022 e dichiarata immediatamente eseguibile, sono presenti i signori:

- Dott. Sisti Franco, presidente del collegio
- Dott. Rubini Maurizio, componente effettivo collegio
- Dott. Mitolo Daniele, componente effettivo collegio

Premesso

- che l'Organo di Revisione, ha esaminato la **PROPOSTA DI GIUNTA n. 253 del 31/07/2024 AVENTE AD OGGETTO: "PIAO 2024-2026- INTEGRAZIONE SEZ. 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026 DI CUI ALLA DGC N. 40/2024."** pervenuta via pec in data 01/08/2024 con i relativi allegati;

- che con l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive integrazioni e modifiche è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

- che la modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e soppressione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021); - In data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24/06/2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e che tale regolamento è entrato in vigore il 15 luglio 2022;

- che sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Tale regolamento definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022;

- che Per quanto riguarda il contesto che qui ci interessa, tali sopracitate norme stabiliscono che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (come gli altri Piani citati nel D.P.R. 81/2022) viene soppresso confluendo nel nuovo PIAO che prevede una fase transitoria con scadenza ultima per la relativa adozione al 31/12/2022 per l’esercizio 2022 e una fase a regime dall’anno 2023, con adozione del PIAO entro il 31/01 di ogni anno o entro 30 giorni dall’approvazione del bilancio; per l’anno 2024 il termine è stato spostato al 15/04/2024;

- che l’organo di revisione deve dare un parere esclusivamente sulla sotto-sezione 3.3 del PIAO riguardante la programmazione triennale del fabbisogno del personale.

Tale adempimento rispetto al suo intento di semplificazione della programmazione crea non pochi problemi considerando la sua obbligatoria approvazione entro 30 giorni da quella del bilancio, con uno sfasamento temporale tra la programmazione del fabbisogno del personale incidente sul bilancio per l’aspetto quantitativo e sul PIAO per quello qualitativo. Così come risulta distorta la programmazione nella parte che assegna al PIAO il piano della performance che era associato al Peg. Si è quindi creato una discrasia e criticità tra il Dup, bilancio di previsione, Peg e PIAO di non poco conto, tra gli strumenti di programmazione e i loro contenuti che assumevano un ruolo strategico così come venivano concepiti prima della introduzione del PIAO. Con l’approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 ci sarà quindi un problema tra il Dup che anticipava e riassumeva in sé tutta la programmazione necessaria per predisporre, elaborare e licenziare il Bilancio e gli strumenti che sono stati trasfusi nel Piao. La questione del "fabbisogno del personale" (è stata subito affrontata nello schema di parere al bilancio di previsione 2024-2026 (Cndcec-Ancrel) precisando che: «se il documento è approvato con il PIAO e successivamente al bilancio di previsione 2024/2026, l’Organo



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

di Revisione deve comunque verificare la coerenza delle previsioni del bilancio 2024/2026 con il DUP 2024-2026, che deve comunque contenere la programmazione del fabbisogno del personale 2024-2026 e dovrà rilasciare, eventualmente, il parere sul PIAO limitatamente alla parte dedicata alla programmazione del fabbisogno del personale». Arconet è stato ancora più preciso e preannunciando una modifica al principio 4/1 per renderlo coerente alla disciplina del PIAO, con la Faq 51/2023 del 16/02/2023, ha precisato che: «in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce» - (cfr. *Nota Ancrel del 10/03/2023 pubblicata sul sole24ore*) –. Nello stesso senso la risposta del MEF n. 51 del 16/02/2023 di seguito riportata:

“A seguito dell’inserimento del Piano dei fabbisogni di personale nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall’articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, gli stanziamenti del bilancio di previsione degli enti locali riguardanti la spesa di personale devono essere predisposti sulla base dell’ultimo PIAO approvato o sulla base del DUP e della nota di aggiornamento al DUP? Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall’articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall’allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011.

Al riguardo, si richiamano: l’articolo 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che “ il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto”; l’art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che: “ in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci". Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile...."

".....Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi."

- .

Tutto ciò premesso

Visto l'articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

Visto l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

Visto l'articolo 19 comma 8 della legge n. 448 del 28/12/2001 il quale prevede che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997;

Visto l'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative". A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011/2013 (comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del DL 90/2014);

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, il quale ha innovato la disciplina delle capacità assunzionali, correlandola a parametri di sostenibilità finanziaria e rimettendone la concreta operatività all'entrata in vigore di appositi decreti ministeriali di definizione delle fasce demografiche e delle percentuali soglia entro le quali gli enti devono attenersi;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, con il quale, in attuazione della sopra richiamata previsione legislativa, sono state stabilite le "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (in G.U. n. 226 dell'11/09/2020), ulteriormente esplicativa delle modalità applicative della nuova disciplina sulle capacità assunzionali dei Comuni di cui al DM del 17/03/2020;

Rilevato che il suddetto DM del 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/06/2014, convertito in L. n. 114 del 11/08/2014 e successive modificazioni ed integrazioni e che tale nuovo regime assunzionale trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Rilevato altresì che, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, fermo restando il limite di spesa complessivo con riferimento al



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

valore medio del triennio precedente 2011-2012-2013, ha dettato che “A decorrere dall’anno 2011 le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della L. 296 del 27.12.2006, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.(...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267" (...);

Tenuto conto, in particolare, il principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nell’adunanza del 29/01/2015 sulla corretta applicazione dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 il quale sentenza che “le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del citato decreto, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009”; a tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009;

Visto che l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l’organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Visto il Decreto Ministro dell’Interno 18 novembre 2020 di individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto che prevede per i Comuni con fascia demografica da 10.000 a 59.999, come Sabaudia, un rapporto medio dipendenti - popolazione di 1/152;



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

Dato atto che il Comune di Sabaudia, alla data della presente determinazione non si trovava in situazione di dissesto e, in ogni caso aveva un numero di abitanti pari a 19.768 e presentava un numero di dipendenti in servizio pari a 92 con un rapporto dipendenti popolazione (92/19.768) pari a 1/214 inferiore al valore medio 1/152 definito dal succitato D.M. del 18 novembre 2020;

Preso atto che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM del 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

Preso atto che sono previste assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2024 così come riportato negli allegati alla proposta in oggetto, che qui si intendono integralmente trascritti;

Richiamate le deliberazioni:

- del Consiglio Comunale n. 4 del 15/01/2024, con la quale è stato approvata la nota di aggiornamento al DUP per il 2024-2026;
- del Consiglio Comunale n. 6 del 17/01/2024, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione esercizio finanziario 2024-2026;
- di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024 con la quale veniva approvato il PIAO 2024/2026 ad eccezione del PTFP 2024/2026 e del PDO 2024;
- di Giunta Comunale n. 40 del 20/02/2024 con la quale veniva approvato il PTFP 2024-2026 – integrazioni;
- di Giunta Comunale n. 80 del 11/04/2024 con la quale veniva approvato il PDO 2024;
- del Consiglio Comunale n. 38 del 08/05/2024 con la quale veniva approvato il rendiconto anno 2023;

Visti gli allegati alla proposta di deliberazione;

Verificato che l'Ente: - non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000; - non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000; - non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta dalla delibera di giunta n. 01 del 18/01/2024: l'art.33 D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare); - non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2; - non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999; - ha adottato il Piano delle Azioni Positive 2024/2026 in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 d.lgs. 198/2006) con delibera di Delibera della G.C. n. 12 in data 30/01/2024 (PIAO); - ha adottato il Piano delle Performance di cui all'art.10 L.150/2009 con delibera di giunta n. 224 del 02/11/2023; - risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP; - rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (v. DM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione) e che la spesa complessiva per il triennio 2024-2026 rispetta il limite previsto dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, legge 27 dicembre 2006, n. 296;

preso atto che, come risultate dai prospetti di calcolo di cui alla proposta di Giunta n. 253 del 31/07/2024 predisposta dal responsabile del servizio economico-finanziario e risorse umane oggetto del presente parere, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Sabaudia appartiene alla fascia demografica F (popolazione al 31.12.2023: n. 19.768); sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27% ; sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31%; sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021-2023, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Sabaudia è pari al 27,00%, tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità; per l'anno 2024 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € **4.921.734,53** ed essendo pari al **22 %** pertanto è possibile incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo



CITTA' di SABAUDIA

Provincia di Latina

Piazza del Comune n. 1 – 04016 SABAUDIA (LT)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

indeterminato, sino ad una spesa complessiva di personale rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia - art. 4, c. 2 DM come di seguito determinato:

Spesa potenziale massima (Proposta delibera G.C. n.253 del 31/07/24)	€ 4.921.734,53
---	-----------------------

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024 – 2026 l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato (tutte le configurazioni) (+)	4.202.154,33 €
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	157.356,78 €
Costi assunzioni anno 2024 (+)	367.712,87
Macroaggregato 03 (+)	108.000,00€

Spesa TOTALE (=)	4.835.223,98 €

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio economico-finanziario-risorse umane dott. Vitelli.

l'Organo di Revisione

esprime **parere favorevole** sulla **PROPOSTA DI GIUNTA n. 253 del 31/07/2024 AVENTE AD OGGETTO: "PIAO 2024-2026- INTEGRAZIONE SEZ. 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026 DI CUI ALLA DGC N. 40/2024."**

Null'altro essendoci da verificare viene tolta la seduta.

L'O.R.E.F.

(firmato digitalmente)

Dott. Franco Sisti

Dott. Maurizio Rubini

Dott. Daniele Mitolo