

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 2025 – 2027.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2025, 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.

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);
- 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):
 - deliberazione di approvazione del rendiconto 2023 di Consiglio Comunale n. 38 del 08/05/2024;
 - deliberazione di approvazione del bilancio consolidato 2023 di Consiglio Comunale n. 64 del

01/10/2024;

- deliberazione del Consiglio Comunale n. 93 del 20/12/2024, con la quale è stato approvata la nota di aggiornamento al DUP per 2025-2027;
- deliberazione del Consiglio Comunale n. 95 del 20/12/2024, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione esercizio finanziario 2025-2027;
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113)

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2024

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 2024.

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 31/12/2024		
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO PART TIME	PERSONALE IN SERVIZIO FULL TIME
DIRIGENTI	/	2
AREA DEI FUNZIONARI	1	30
AREA DEGLI ISTRUTTORI	2	48
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		18
TOTALE	101	
SEGRETARIO GENERALE		1

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO AL 31/12/2024		
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO PART TIME	PERSONALE IN SERVIZIO FULL TIME
DIRIGENTE ART. 110 TUEL	/	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI (ART. 90 TUEL)	2	1
TOTALE	2	2

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:

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

Vista la determinazione della capacità assunzionale come da Dup 2025-2027, approvato con D.C.C. n. 93/2024, nel quale è stato determinato il limite di spesa per le nuove assunzioni per l'anno 2024 come da schema di seguito riportato:

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	
a) spesa del personale: 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) spesa del personale: 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 poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al 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) spesa del personale: 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 corrispondenza 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			
		TITOLO III	3.471.523,50		
- accertamenti di competenza anno =	2022	TITOLO I	€14.944.028,59	€20.782.093,24	dati di rendiconto
		TITOLO II	€3.656.776,23		
		quote in deroga			
		TITOLO III	€3.720.318,81		
- accertamenti di competenza anno =	2021	TITOLO I	€17.182.079,79	€22.321.123,63	dati di rendiconto
		TITOLO II	€5.052.341,45		
		TITOLO III	€3.504.395,36		
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	
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 % massimo 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 e l'importo della spesa del personale corrispondente alla % di valore soglia da non superare)=</i>	€4.881.392,44
incremento % massimo 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 Sabaudio 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 nell'anno 2025 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno in corso 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/ Dirigente di Area.

L'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2025 – 2027 l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

MACROAGGREGATO	2025	2026	2027
1	€ 4.470.317,98	€ 4.554.748,79	€ 4.554.748,79
2	€ 380.255,00	€ 380.255,00	€ 380.255,00
3	€ 105.000,00	€ 105.000,00	€ 105.000,00
TOTALE (MACRO 1 + MACRO 3)	€ 4.575.317,98	€ 4.659.748,79	€ 4.659.748,79
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 2025-2027 si prevede per quanto noto, quanto segue:

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.

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.

STIMA DELLE CESSAZIONI PER PENSIONI DI ANZIANITA'					
2025		2026		2027	
UNITA'/QUALIFICA	DECORRENZA	UNITA'/QUALIFICA	DECORRENZA	UNITA'/QUALIFICA	DECORRENZA
1/ AREA ISTRUTTORE	01/02/25	1/AREA ISTRUTTORE	01/04/26	1/ISTRUTTORE	01/01/27
1/ AREA FUNZIONARIO	01/06/25	1/ AREA FUNZIONARIO	01/06/26	1/OPERATORE ESPERTO	01/03/27
1/OPERATORE ESPERTO	01/05/25	1/ AREA FUNZIONARIO	01/12/26	2/AREA ISTRUTTORI	01/11/27
1/OPERATORE ESPERTO	01/11/25	/	/	1/AREA FUNZIONARIO	01/11/27

Su indirizzo dell'Amministrazione, a tutte le cessazioni che interverranno si verificherà il rispetto del termine di preavviso di cui all' art. 12 CCNL 9/05/2006, ed in senso contrario all'Amministrazione spetta l'indennità sostitutiva del preavviso stesso; richiamato il comma 4, del succitato art. 12, *"La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di cui ai commi 1 e 2 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso. L'Amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dipendente, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato, senza pregiudizio per l'esercizio di altre azioni dirette al recupero del credito"*.

Report : Assunzioni / Cessazioni avvenute nell'anno 2023

CESSAZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023	
UNITA'/QUALIFICA	TIPOLOGIA DI CESSAZIONE
1/AREA OPERATORI ESPERTI	DIMISSIONI VOLONTARIE
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	DIMISSIONI VOLONTARIE
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	PENSIONE ANTICIPATA
1/AREA OPERATORI ESPERTI	PENSIONE DI ANZIANITA'
1/ AREA ISTRUTTORI	DIMISSIONI 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

Report : Assunzioni / Cessazioni avvenute nell'anno 2024

CESSAZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024	
UNITA'/QUALIFICA	TIPOLOGIA DI CESSAZIONE
2/AREA ISTRUTTORI	PENSIONE ANTICIPATA/PENSIONE INABILITA' 01/01/2024
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	PENSIONE DI ANZIANITA' 01/02/2024
2/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	MOBILITA' VERSO ALTRO ENTE
2/AREA OPERATORI ESPERTI	DIMISSIONI VOLONTARIE

1/AREA OPERATORE ESPERTO	PENSIONE DI ANZIANITA' 01/09/2024
1 DIRIGENTE EX ART. 110 TUEL T.D.	DIMISSIONI PER PENSIONE ANTICIPATA 01/09/2024
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	PENSIONE DI ANZIANITA' 01/12/2024
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.	MOBILITA' VERSO ALTRO ENTE 01/11/2024
1/AREA ISTRUTTORI VIGILANZA	DIMISSIONI VOLONTARIE 12/2024
ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO 2024	
UNITA'/QUALIFICA	MODALITA' ASSUNZIONALE
3/ AREA ISTRUTTORI TECNICI	SCORRIMENTO GRADUATORIA DELL'ENTE
1/ AREA ISTRUTTORI- P.L.	SCORRIMENTO GRADUATORIA DELL'ENTE
1/ AREA ISTRUTTORI- AMM.VO	MOBILITA' VOLONTARIA
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.-AMM.VO	MOBILITA' VOLONTARIA
1 DIRIGENTE TECNICO	MOBILITA' VOLONTARIA
4/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.-AMM.VO	ACCORDO PER UTILIZZO GRADUATORIA CON ALTRI ENTI
4/ AREA ISTRUTTORI.-AMM.VO-TECNICO	ACCORDO PER UTILIZZO GRADUATORIA CON ALTRI ENTI
1/ AREA FUNZIONARI ED E.Q.- PL	SCORRIMENTO GRADUATORIA DELL'ENTE (CONCORSO 2024)

CESSAZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2024	
UNITA'/QUALIFICA	TIPOLOGIA DI CESSAZIONE
2/ AREA ISTRUTTORI EX ART. 90 TUEL	DIMISSIONI VOLONTARIE 11/2024

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2024	
UNITA'/QUALIFICA	TIPOLOGIA DI CESSAZIONE
1 DIRIGENTE AVT	ART. 110 TUEL 09/2024
6/ISTRUTTORI P.L.	STAGIONALE INF. 6 MESI

PROGRESSIONI VERTICALI 2024	
UNITA'/QUALIFICA	PROGRESSIONE
2/ AREA ISTRUTTORI	PROGR VER. EX ART 13 COMMA 6 CCNL EE.LL. (monte salari 2018)
4/ AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q	PROGR VER. EX ART 13 COMMA 6 CCNL EE.LL.(monte salari 2018)
4/ AREA ISTRUTTORI	PROGR VER. EX ART 15 CCNL EE.LL. (capacità assunzionali)
5/ AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q	PROGR VER. EX ART 15 CCNL EE.LL. (capacità assunzionali)di cui 1 procedura in corso

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 2025 e nella tabella successiva suddiviso nei tre anni 205,2026,2027, 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.

Si precisa che questo Ente ha richiesto alla Regione Lazio bandi vigenti per copertura obbligatoria L. 68/99 art. 18, detta procedura è attualmente in corso.

Dal 01/01/2025 è tornata ad essere applicabile la previsione dell’articolo 30, comma 2 bis, ovvero *“le amministrazioni, prima di procedere all’espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità”*. Quindi, prima della effettuazione di assunzioni a tempo indeterminato gli Enti devono effettuare sia la comunicazione di cui all’articolo 34 bis dello stesso d.lgs. n. 165/2001 per l’assegnazione di personale pubblico in disponibilità (disposizione che si applica anche alle assunzioni a tempo determinato di durata superiore ad 1 anno, tranne quelle per l’attuazione del PNRR e quelle di cui all’articolo 110 del d.lgs. n. 267/2000), sia lo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria.

Questo vincolo si applica alla indizione di concorsi, allo scorrimento di graduatorie ed alla utilizzazione di albi di idonei di cui all’articolo 3 bis del d.lgs. n. 165/2001. Esso, per la giurisprudenza si applica anche se si tratta di una graduatoria dello stesso ente, si vedano le sentenze della terza sezione del Consiglio di Stato n. 4166/2024 e della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 12559/2017.

Alla luce di quanto suddetto, tutte le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla tabella 1, al di là delle modalità di reclutamento previste, saranno sottoposte alla mobilità oltre che obbligatoria, preventivamente anche volontaria.

Tabella 1: PROGRAMMA ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2025

ANNO 2025 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO						
UNITA'	CAT.	PROFILO	COSTO ANNUO	INDETERMINATO	DECORRENZA ASSUNZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
1	AREA DEI FUNZIONARI E DEGLI E.Q.	VIGILANZA PL	€ 20.599,66	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/06/25	SCORIMENTO GRADUATORIA DELL'ENTE DET. 2615/2024
2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	VIGILANZA PL	€ 38.237,85	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/07/25	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMM.VO	€ 38.237,85	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/07/25	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
1	AREA DEI FUNZIONARI E DEGLI E.Q.	INFORMATICO	€ 24.032,93	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/06/25	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
1	AREA DEGLI ISTRUTTORI	TECNICO	€ 19.118,93	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/07/25	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
2	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI 2 messi comunali (di cui n. 1 eventuale riserva L. 68/99 ex art 18 comma 2 previo espletamento avviamento Regione Lazio)		€ 29.952,48	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/07/25	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
1	AREA OPERATORI L. 68/99CAT PROTETTA EX ART. 18 COMMA 2		€ 27.425,48	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	01/01/25	AVVIAMENTO REGIONE LAZIO A SELEZIONE DI N. 1 UNITA' APPARTENENTE A CATEGORIE PROTETTE DI CUI ART 18 COMMA 2 L.68/99
9			€ 197.605,17			

Tabella 1A: PROGRAMMA ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2025

ANNO 2025 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO						
UNITA'	CAT.	PROFILO	COSTO ANNUO	TEMPO DETERMINATO	DECORRENZA ASSUNZIONE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
2	AREA DEGLI ISTRUTTORI EX ART. 90 TUEL	AMM.VO	€ 31.652,00	PART TIME 18H TEMPO DETERMINATO	01/02/2025 FINO A FINE MANDATO SINDACO	INCARICO EX ART. 90 TUEL STAFF SINDACO
1	AREA DEI FUNZIONARI ED EQ EX ART. 90 TUEL	AMM.VO	€ 38.237,85	FULL TIME TEMPO DETERMINATO	01/02/2025 FINO A FINE MANDATO SINDACO	INCARICO EX ART. 90 TUEL STAFF SINDACO
6	AREA DEGLI ISTRUTTORI	POLIZIA LOCALE	€ 79.150,46	FULL TIME TEMPO DETERMINATO- STAGIONALI meno di 6 mesi	01/04/2025 – 15/10/2025	SCORRIMENTO GRADUATORIA CONCORSO DET. 1067/2024 (FINANZIAMENTO A CARICO DEL 208 CDS)
			€ 69.889,85			

Tabella 2: PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2026/2027

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI			
ANNO 2026		ANNO 2027	
UNITA'	CATEGORIA	UNITA'	CATEGORIA
/	/	/	/

Tabella 3: RIEPILOGO COSTI SOSTENUTI 2024 E DA SOSTENERE CON IL PRESENTE PIANO ANNO 2025/2027

RIEPILOGO COSTI	
SPESA POTENZIALE MASSIMA ANNO 2025	€ 4.921.734,53
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2024	€ 4.243.365,16
PERSONALE A TEMPO DETERMINATO TUTTE LE CONFIGURAZIONI (MARCO 1) INCLUSO NELL'IMPORTO SOPRA	€ 157.356,78
COSTI ASSUNZIONALI CON IL PRESENTE PIANO ANNO 2025	€ 267.495,02
MACRO AGGREGATO 3	€ 74.963,00
TOTALE (OK LIMITE SPESA POTENZIALE MASSIMA RISPETTATO)	€ 4.585.823,18
IRAP ESCLUSA DAL CONTEGGIO	€ 324.707,30