

Comune di Marino
Città metropolitana Roma Capitale



ALLEGATO 4
Piano triennale del fabbisogno di personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2025-2027

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

INDICE

Programmazione strategica delle risorse umane	3
a) <i>Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa</i>	3
I. <i>Ricognizione eccedenze di personale ex art. 33 D.lgs. 165/2001</i>	4
II. <i>Limite complessivo ex art. 1 c. 557 L. 269/2006</i>	4
III. <i>Verifica dell'incidenza delle spese di personale e determinazione del valore soglia</i>	6
b) <i>Stima del trend delle cessazioni sulla base dei vigenti vincoli di spesa</i>	7
Categorie protette	8
Personale comandato	8
Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	9
Strategia di copertura del fabbisogno	9
a) <i>Piano delle assunzioni anno 2025</i>	9
I. <i>Tempo indeterminato</i>	9
II. <i>Tempo determinato</i>	10
b) <i>Piano delle assunzioni anno 2026</i>	11
I. <i>Tempo indeterminato</i>	11
II. <i>Tempo determinato</i>	11
c) <i>Piano delle assunzioni anno 2027</i>	12
I. <i>Tempo indeterminato</i>	12
II. <i>Tempo determinato</i>	12
Verifica del rispetto dei vincoli assunzionali disposti dall'art. 33, comma 2 del "Decreto Crescita".	14
Raffronto con il principio previsto dall' art. 1, comma 557, l. 296/2006.	14

Programmazione strategica delle risorse umane

Ogni anno viene effettuata una ricognizione ai sensi dell'art. 6 D.lgs. 165/2001 per ridefinire, in termini di profili e unità necessarie, la composizione funzionale.

Con la presente programmazione si viene a definire la dotazione organica secondo un'ottica finanziaria. L'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come riformato nel 2017, ha previsto il passaggio dall'ottica numerica delle «dotazioni organiche» all'ottica finanziaria dei «fabbisogni di personale». Con la modifica dell'art. 6 quindi la dotazione organica ha perso il suo carattere di contenitore rigido da cui si partiva per definire il Piano di Fabbisogno; contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, con rischio concreto di accumulo progressivo di “posti vacanti” non cancellati.

Oggi la dotazione organica si risolve in un *valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*, all'interno del Piano che la ratifica: è un parametro finanziario a carattere dinamico e flessibile, perché finalizzato a rilevare le effettive esigenze possibili e viene opportunamente revisionato di volta in volta all'interno dell'orizzonte triennale. Si passa da una previsione “teorica” ad una previsione “reale”.

La nuova dotazione organica è pertanto costituita dal personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a cui vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale, cioè i nuovi reclutamenti programmati. Alla luce di quanto espresso viene pertanto meno il concetto della cd. “*dotazione ottimale*”, la quale pur rappresentando la condivisibile aspettativa di incrementare la forza lavoro di tante unità quante teoricamente ne occorrerebbero, tuttavia difficilmente può corrispondere alla “dotazione di spesa”.

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

In materia di contenimento e riduzione della spesa del personale l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

- Art. 1 comma 557 legge 296/2006 e ss.mm.

I Comuni soggetti a patto di stabilità sono tenuti a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, mediante la riduzione delle spese di personale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte in termini di principio ai seguenti ambiti di intervento:

- Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa tenendo anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- Art. 1 comma 557 bis: definisce la spesa del personale ai fini dell'applicazione del comma 557 della Legge 296/2006;
 - Art. 1 comma 557 quater: stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, 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 e quindi triennio 2011/2013;
 - Art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114 : stabilisce, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009.

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- abbiano approvato il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO);
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016);
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, l. 269/2006);
- rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- non versino nelle condizioni di ente strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del decreto legislativo n. 267/2000.

I. Ricognizione eccedenze di personale ex art. 33 D.lgs. 165/2001

L'art. 33 del D.lgs. 165/2001 prevede:

- al comma 1: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica”.*
- al comma 2: *“Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

Al fine di ottemperare a quanto previsto dalle suddette disposizioni, in seno alla conferenza dei Dirigenti, i rispettivi responsabili di Area sono stati invitati ad effettuare la ricognizione di eventuali eccedenze e soprannumero di personale.

In esito alla suddetta ricognizione, i Dirigenti delle Aree hanno dato atto dell'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per le aree e i servizi di competenza.

A seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. n. 165/2001, si dà pertanto atto dell'insussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

II. Limite complessivo ex art. 1 c. 557 L. 269/2006

Tipologia di spesa	Spesa media rendiconti 2011/2013
Spesa Macroaggregato 01	6.287.108,00
Spesa Macroaggregato 03	128.156,00
Spesa IRAP Macroaggregato 02	443.667,00
Totale spese personale (A)	6.858.931,00
SPESE ESCLUSE (B)	729.002,00
Spese soggette al limite (A-B)	6.129.929,00

Secondo quanto previsto dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014 agli enti che, come nel caso del Comune di Marino, hanno sempre rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 non si applicano le limitazioni al lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n. 122/2010, limitazioni riferite al 50% della spesa sostenuta nel 2009. Inoltre, secondo quanto stabilito dalla deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie, comunque tali enti non possono superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile.

Si precisa che nell'ambito D.L. 24.6.2016, n. 113, convertito con modificazioni in L. 7.8.2016, n. 160, si è stabilito che le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 non si computano ai fini nel tetto al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n. 122/2010. Pertanto il Comune di Marino non potrà effettuare spesa **per forme di lavoro flessibili superiori alla medesima tipologia per l'anno 2009 (tetto massimo di spesa): € 454.539,00.**

Per quanto riguarda la determinazione delle "capacità assunzionali" dell'Ente, l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)".*

La disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel **Decreto attuativo - DM 17/03/2020** "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni",

pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, che ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Sulla base dei dati risultanti dal Rendiconto 2023 (ultimo rendiconto approvato), il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 (al netto del FCDE) è pari al 20,75%, come di seguito evidenziato, pertanto l'Ente è collocato nella FASCIA 1 – comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto è al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art.4 del D.M.

III. Verifica dell'incidenza delle spese di personale e determinazione del valore soglia

Entrate correnti	2023	2022	2021	Media del triennio
Titolo 1	€ 29.173.818,35	€ 28.975.018,34	€ 25.122.705,59	€ 27.757.180,76
Titolo 2	€ 7.975.321,29	€ 9.355.747,93	€ 7.275.928,82	€ 8.202.332,68
Titolo 3	€ 4.581.820,58	€ 5.042.486,68	€ 3.656.443,52	€ 4.426.916,93
Totale entrate correnti	€ 41.730.960,22	€ 43.373.252,95	€ 36.055.077,93	€ 40.386.430,37
FCDE ultima annualità	€ 8.422.241,98			
Entrate correnti nette	€ 31.964.188,39			

SPESA DEL PERSONALE	
Spesa del personale 2023 al netto di IRAP (ultimo rendiconto approvato)	€ 6.632.586,07

INCIDENZA SPESA DEL PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	20,75 %	
Fascia demografica dell'Ente – valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00 %	no

Verificato preliminarmente rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, tenuto conto che con DCC n. 2 del 22.04.2024 è stato approvato il **Rendiconto della gestione per l'esercizio 2023**, ex art. 227 D.lgs. 267/2000, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, l'Ente può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche previste dalla norma.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 4 c. 2 e 5 del DM attuativo del 17/03/2020, fino al 31-12-2024 i comuni che si collocavano al di sotto del valore soglia potevano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo

la definizione dell'art. 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del valore soglia di cui all'art. 4, c 1.

Terminato il quinquennio 2020-2024, dal 2025, permanendo la virtuosità nel rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti l'Ente dovrà fare riferimento unicamente alla soglia determinata dalle percentuali di **Tabella 1 del DM 17.03.2020**. Relativamente a tale annualità non sussistono limitazioni della possibilità di incremento, fermo restando un rapporto massimo consentito tra spese di personale ed entrate correnti al netto FCDE entro il 27%.

Per i Comuni "virtuosi", ovvero con un rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia, la "maggiore spesa" per assunzioni a tempo indeterminato, derivante dall'applicazione degli artt. 4 e 5 del medesimo D.M. del 17/03/2020, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater (art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020).

Inoltre l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, prevede 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 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. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"*.

b) Stima del trend delle cessazioni sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Nel triennio considerato dal Piano è opportuno operare una previsione delle cessazioni di personale a tempo indeterminato, che potranno intervenire a qualsiasi titolo, oltre alla previsione dei collocamenti a riposo. Ai fini di una stima del trend delle cessazioni è opportuno riportare il valore effettivo dei dipendenti cessati nel corso del 2024.

Area	Profilo Professionale	Unità cessate	Costo annuo unitario	Risparmio complessivo al 31/12/2024
Funzionari ed E.Q.	Specialista informatico	1	33.264,09 €	19.404,05 €
	Funzionario tecnico	1	33.264,09 €	33.264,09 €
Istruttori	Amministrativo-contabile	13	30.626,46 €	206.572,36 €
	Agente di P.L.	3	31.737,30 €	14.546,26 €
	Tecnico	1		- 210,00 €
Operatori esperti	Amministrativo-contabile	2	27.310,51 €	52.345,14 €
TOTALE		21		325.921,91 €

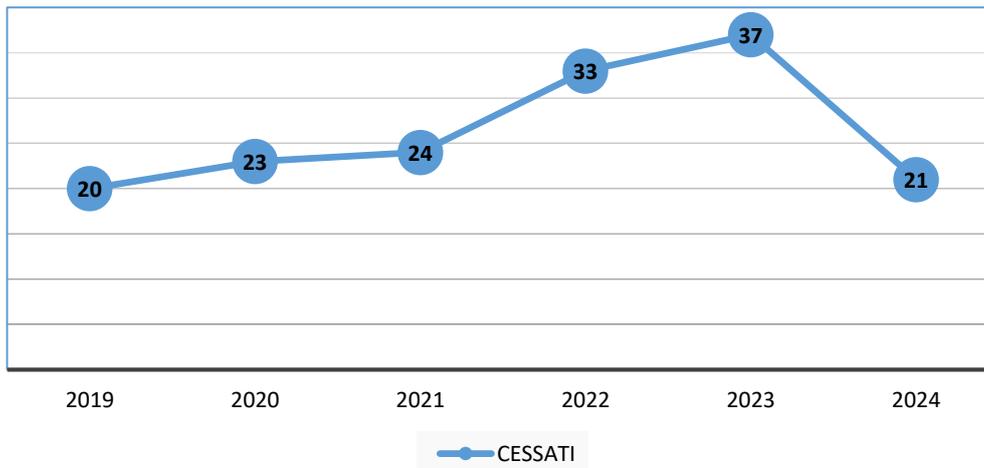
Le cessazioni di cui alla tabella precedente sono riferibili a dimissioni, mobilità e pensionamenti.

La voce riferita al costo annuo attiene al costo complessivo su dodici mensilità del singolo profilo professionale, mentre la voce riferita al risparmio complessivo attiene all'effettivo risparmio di spesa complessivo in funzione delle unità cessate nel corso del 2024, tenendo altresì conto della data effettiva di cessazione.

Con riferimento all'istruttore tecnico, il passaggio del dipendente dal profilo "istruttore tecnico" al profilo "funzionario tecnico" ha comportato una maggiore spesa di € 210,00.

Di seguito il trend delle cessazioni dal 2019 al 2024.

Trend cessazioni 2019-2024



Di seguito si rappresenta una stima del trend delle cessazioni per il triennio 2025/2027:

Area	Profilo Professionale	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	Quantificazione risparmio annuo		
					2025	2026	2027
Operatori Esperti	Collaboratore Amm.vo			1			11.447,97 €
Istruttori	Istruttore Amm.-Contabile		1			30.626,46 €	
Funzionari ed E.Q.	Funzionario Tecnico	1			27.887,15 €		
Dirigenti				1			15.590,25 €
TOTALE		1	1	2	27.887,15 €	30.626,46 €	27.038,22 €

Categorie protette

In ordine agli obblighi assunzionali di cui alla legge 12.03.1999 n. 68 “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” e categorie protette, dall’ultima denuncia informativa online del 29/01/2025 prot. 26378 riferita al personale in servizio alla data del 31/12/2024 risultano n. 12 unità di personale in forza a tempo pieno e indeterminato.

AREA ordinamento professionale CCNL 16.11.2022	Profilo Professionale	Unità
Funzionari ed E.Q.	Amministrativo-contabile	1
Istruttori	Amministrativo-contabile	3
Operatori esperti	Collaboratore Amministrativo	7
	Centralinista	1
DOTAZIONE COMPLESSIVA		12

Con riferimento alle limitazioni assunzionali sopra richiamate, la normativa, in ogni caso, ammette il turn-over integrale delle cessazioni dei soggetti in questione, in deroga sia al tetto delle spese di personale sia all’obiettivo generale della riduzione della spesa di personale.

Personale comandato

In ordine al personale comandato presso altre Amministrazioni, in coerenza con le “*Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche*”

pubblicate con decreto interministeriale sulla Gazzetta Ufficiale del 14/09/2022, si specifica che la relativa spesa, anticipata dal Comune di Marino ed oggetto di integrale rimborso da parte delle Amministrazioni utilizzatrici, viene considerata integralmente nel suo ammontare ai fini del rispetto dei limiti assunzionali in materia di spesa del personale di cui alla normativa vigente.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di: modifica della distribuzione del personale fra Servizi/Unità Organizzative/aree; modifica del personale in termini di livello e/o profilo di inquadramento.

Per il prossimo triennio, l'Ente valuterà di promuovere la mobilità interna dei dipendenti, modificando la distribuzione e/o l'inquadramento del personale, quale misura incentivante rispetto alla motivazione, valorizzazione delle competenze e riqualificazione.

Strategia di copertura del fabbisogno

Nella programmazione del fabbisogno la previsione oggettivamente più fragile è la scelta del canale di reclutamento: l'esperienza dell'ultimo quinquennio ha dimostrato che, non solo oltre la metà dei candidati ammessi a procedura concorsuale rinuncia a partecipare alle prove, ma anche lo scorrimento della successiva graduatoria non garantisce le assunzioni auspiccate per i numerosi dinieghi. Trattasi di esperienza comune a tutti gli enti locali, tanto che non è più possibile confidare, con sufficiente aspettativa, sui prestiti in utilizzo delle graduatorie di altre amministrazioni.

La difficoltà di reperire nuove unità dall'esterno e le numerose dimissioni volontarie, anche a pochi mesi dall'entrata in servizio, hanno ulteriormente compromesso il quadro d'insieme. La collazione del presente Piano è stata pertanto affrontata in un'ottica di fattibilità e di ragionevolezza, sia organizzative/temporali che finanziarie, valutando le procedure che è possibile ad oggi avviare e sostenere nel tempo in esame: il crono programma proposto nelle pagine che seguono ne riassume le fasi.

Il Piano triennale di fabbisogno deriva dalle necessità espresse dai dirigenti di ciascuna area, contemplate con i limiti di spesa come sopra individuati e con la necessaria attenzione ad una valutazione concreta della capacità di bilancio.

Nell'ambito delle nuove assunzioni si riportano di seguito le figure previste.

a) Piano delle assunzioni anno 2025

I. Tempo indeterminato

Area	Profilo professionale	n. unità	Spesa annua al netto IRAP	n. mesi
Operatori esperti	Collaboratore amministrativo	1	22.758,76 €	10
Istruttori	Amministrativo contabile	12	306.264,60	10
	Tecnico	1	23.802,98 €	9
	Informatico	1	25.522,05 €	10
	Agente P.L.	2	31.737,30 €	6
Funzionari ed E.Q.	Specialista psicologo	1	19.404,05	7
	Assistente sociale	2	33.264,09 €	6
TOTALE NUOVE ASSUNZIONI		20	462.753,83 €	

Le unità di personale a tempo indeterminato saranno reclutate sperando in via prioritaria la procedura di mobilità ex art. 30 c. 2-bis D.lgs. 165/2001 provvedendo all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale e che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. In subordine le unità saranno reclutate secondo le modalità indicate nel vigente regolamento per l'accesso all'impiego, e segnatamente:

- Utilizzo di propria graduatoria concorsuale vigente ovvero utilizzo di graduatorie vigenti approvate da altri enti (per i profili relativamente ai quali risulti esaurita o non risulti disponibile una graduatoria in corso di validità);
- Espletamento di procedure concorsuali di reclutamento di personale dall'esterno, ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
- Progressione tra Aree, nel rispetto del vincolo di accesso dall'esterno pari almeno al 50% del personale reclutato, mediante procedura comparativa ai sensi dell'art. art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- Progressioni tra Aree mediante procedura valutativa c.d. "in deroga" di cui all'art. 13, comma 6 e ss. CCNL 16.11.2023, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018.

II. Tempo determinato

Riguardo alle forme di lavoro flessibili, per il 2025 sono previste per tre tipologie di rapporto:

Area	Profilo professionale	n. unità	Spesa annua	n. mesi
Istruttori	Amministrativo-contabile ex art. 90 D.lgs. 267/2000	2	71.274,41 €	12
	Amministrativo-contabile 18 ore ex art. 90 D.lgs. 267/2000	1	20.953,17 €	12
Funzionari ed E.Q.	Assistente sociale Servizio di somministrazione etero finanziato	5	178.194,72 €	12
	Funzionario ex art. 90 D.lgs. 267/2000 specialista comunicazione istituzionale	1	40.090,06 €	12
Dirigenti	Dirigente tecnico ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/2000	1	65.158,63 €	12

Le unità di personale a tempo determinato riportate nella tabella riguardano specificatamente:

- la conferma di un incarico di Dirigente Tecnico ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/2000 area IV Lavori pubblici. Si sottolinea che ai fini del rispetto della normativa riguardante il reclutamento del personale con forme di lavoro flessibili non si computano le spese sostenute per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 1-*quater*, della legge n. 160/2016 di conversione del d.l. n. 113/2016;
- la conferma di tre incarichi ex art. 90 D.lgs. 267/2000 consistenti in due unità di Istruttore Amministrativo e una unità nell'area dei funzionari con il profilo di specialista della comunicazione istituzionale;
- la previsione di una unità di personale da inquadrare nell'area degli istruttori ex art. 90 D.lgs. 267/2000
- la previsione di cinque unità di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari ed E.Q. con il profilo di assistenti sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale. La relativa spesa risulta finanziata della Regione Lazio, come da Deliberazione della Giunta regionale n. 810 dell'11.12.2018, a seguito dell'assegnazione da parte dello Stato delle risorse afferenti al Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale. Per il reclutamento di tali unità il Comune di Marino ha affidato un servizio di somministrazione con agenzie.

b) Piano delle assunzioni anno 2026

I. Tempo indeterminato

<u>Tempo indeterminato</u>		ANNO 2026		
Area	Profilo professionale	n. unità	Spesa annua al netto IRAP	n. mesi
Istruttori	Ammin.vo contabile	2	51.044,10 €	10
	Informatico	1	55.440,15 €	10
	Agente P.L.	2	31.622,27 €	10
Dirigente Amministrativo		1	25.771,93 €	5
TOTALE NUOVE ASSUNZIONI		6	163.878,45 €	

Le unità di personale a tempo indeterminato saranno reclutate sperando in via prioritaria la procedura di mobilità ex art. 30 c. 2-bis D.lgs. 165/2001 provvedendo all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale e che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. In subordine le unità saranno reclutate secondo le modalità indicate nel vigente regolamento per l'accesso all'impiego, e segnatamente:

- Utilizzo di propria graduatoria concorsuale vigente ovvero utilizzo di graduatorie vigenti approvate da altri enti (per i profili relativamente ai quali risulti esaurita o non risulti disponibile una graduatoria in corso di validità);
- Espletamento di procedure concorsuali di reclutamento di personale dall'esterno, ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
- Progressione tra Aree, nel rispetto del vincolo di accesso dall'esterno pari almeno al 50% del personale reclutato, mediante procedura comparativa ai sensi dell'art. art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- Progressioni tra Aree mediante procedura valutativa c.d. "in deroga" di cui all'art. 13, comma 6 e ss. CCNL 16.11.2023, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018.

II. Tempo determinato

Riguardo alle forme di lavoro flessibili, per il 2026 sono previste per tre tipologie di rapporto:

Area	Profilo professionale	n. unità	Spesa annua	n. mesi
Istruttori	Amministrativo-contabile ex art. 90 D.lgs. 267/2000	2	71.274,41 €	12
	Amministrativo-contabile 18 ore ex art. 90 D.lgs. 267/2000	1	20.953,17 €	12
Funzionari ed E.Q.	Assistente sociale Servizio di somministrazione etero finanziato	5	178.194,72 €	12
	Funzionario ex art. 90 D.lgs. 267/2000 specialista comunicazione istituzionale	1	40.090,06 €	12
Dirigenti	Dirigente tecnico ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/2000	1	65.158,63 €	12

Le unità di personale a tempo determinato riportate nella tabella riguardano specificatamente:

- la conferma di un incarico di Dirigente Tecnico ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/2000 area IV Lavori pubblici. Si sottolinea che ai fini del rispetto della normativa riguardante il reclutamento del personale con forme di lavoro flessibili non si computano le spese sostenute per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 1-*quater*, della legge n. 160/2016 di conversione del d.l. n. 113/2016;

- la conferma di tre incarichi ex art. 90 D.lgs. 267/2000 consistenti in due unità di Istruttore Amministrativo e una unità nell'area dei funzionari con il profilo di specialista della comunicazione istituzionale;
- la previsione di una unità di personale da inquadrare nell'area degli istruttori ex art. 90 D.lgs. 267/2000
- la previsione di cinque unità di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari ed E.Q. con il profilo di assistenti sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale. La relativa spesa risulta finanziata della Regione Lazio, come da Deliberazione della Giunta regionale n. 810 dell'11.12.2018, a seguito dell'assegnazione da parte dello Stato delle risorse afferenti al Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale. Per il reclutamento di tali unità il Comune di Marino ha affidato un servizio di somministrazione con agenzie.

c) **Piano delle assunzioni anno 2027**

I. Tempo indeterminato

Tempo indeterminato		ANNO 2027		
Area	Profilo professionale	n. unità	Spesa annua al netto IRAP	n. mesi
Istruttori	Ammin.vo contabile	2	51.044,10 €	10
	Agente P.L.	1	26.447,75 €	10
TOTALE NUOVE ASSUNZIONI		3	77.491,85 €	

Le unità di personale a tempo indeterminato saranno reclutate sperando in via prioritaria la procedura di mobilità ex art. 30 c. 2-bis D.lgs. 165/2001 provvedendo all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale e che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. In subordine le unità saranno reclutate secondo le modalità indicate nel vigente regolamento per l'accesso all'impiego, e segnatamente:

- Utilizzo di propria graduatoria concorsuale vigente ovvero utilizzo di graduatorie vigenti approvate da altri enti (per i profili relativamente ai quali risulti esaurita o non risulti disponibile una graduatoria in corso di validità);
- Espletamento di procedure concorsuali di reclutamento di personale dall'esterno, ai sensi dell'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001;
- Progressione tra Aree, nel rispetto del vincolo di accesso dall'esterno pari almeno al 50% del personale reclutato, mediante procedura comparativa ai sensi dell'art. art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- Progressioni tra Aree mediante procedura valutativa c.d. "in deroga" di cui all'art. 13, comma 6 e ss. CCNL 16.11.2023, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018.

II. Tempo determinato

Riguardo alle forme di lavoro flessibili, per il 2027 sono previste per tre tipologie di rapporto:

Area	Profilo professionale	n. unità	Spesa annua	n. mesi
Istruttori	Amministrativo-contabile ex art. 90 D.lgs. 267/2000	2	35.637,20 €	6
	Amministrativo-contabile 18 ore ex art. 90 D.lgs. 267/2000	1	10.476,58 €	6
Funzionari ed E.Q.	Assistente sociale Servizio di somministrazione etero finanziato	5	178.194,72 €	12

	Funzionario ex art. 90 D.lgs. 267/2000 specialista comunicazione istituzionale	1	20.045,03 €	6
Dirigenti	Dirigente tecnico ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/2000	1	32.579,31 €	6

Le unità di personale a tempo determinato riportate nella tabella riguardano specificatamente:

- la conferma di un incarico di Dirigente Tecnico ex art. 110 c.1 D.lgs. 267/2000 area IV Lavori pubblici. Si sottolinea che ai fini del rispetto della normativa riguardante il reclutamento del personale con forme di lavoro flessibili non si computano le spese sostenute per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, secondo quanto disposto dall'art. 16, comma 1-*quater*, della legge n. 160/2016 di conversione del d.l. n. 113/2016;
- la conferma di tre incarichi ex art. 90 D.lgs. 267/2000 consistenti in due unità di Istruttore Amministrativo e una unità nell'area dei funzionari con il profilo di specialista della comunicazione istituzionale;
- la previsione di una unità di personale da inquadrare nell'area degli istruttori ex art. 90 D.lgs. 267/2000
- la previsione di cinque unità di personale da inquadrare nell'area dei Funzionari ed E.Q. con il profilo di assistenti sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale. La relativa spesa risulta finanziata della Regione Lazio, come da Deliberazione della Giunta regionale n. 810 dell'11.12.2018, a seguito dell'assegnazione da parte dello Stato delle risorse afferenti al Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale. Per il reclutamento di tali unità il Comune di Marino ha affidato un servizio di somministrazione con agenzie.

Si specifica che le unità di personale assunte ai sensi dell'art. 90 e 110, comma 1 del TUEL sono state considerate nel 2027 fino a scadenza del mandato sindacale.

In un contesto nel quale non si registrano modifiche sostanziali nel quadro normativo vigente in tema di assunzioni, spicca quanto la **legge di bilancio per l'anno 2025** dispone in tema di incidenza delle assunzioni per mobilità sulla capacità assunzionale degli enti: tramonta il concetto di *neutralità della mobilità*. L'art. 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: *“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

Tale disposizione comporta che le cessazioni per mobilità garantiscono la maturazione di capacità assunzionale utile ai fini del turn-over, mentre le assunzioni effettuate nella stessa modalità ne implicano, simmetricamente, l'utilizzo. Le assunzioni per mobilità agiranno d'ora in poi termini di turn-over alla stregua delle assunzioni operate mediante concorso. Le cessazioni per mobilità, frattanto, avranno le stesse conseguenze di quelle a titolo definitivo (pensionamenti, dimissioni volontarie)

Riguardo alle assunzioni con **forme di lavoro flessibili**, va specificato che esse avverranno nel rispetto della normativa contenuta nell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001, nel D.lgs. n. 81/2015 per quanto applicabile al settore pubblico e nel CCNL comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, nonché nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa.

Verifica del rispetto dei vincoli assunzionali disposti dall'art. 33, comma 2 del "Decreto Crescita".

Definito il Piano assunzionale relativo al triennio considerato nella presente programmazione del fabbisogno 2025-2027, è necessario verificare che per ogni singola annualità risulti rispettato il rapporto tra spesa del personale e la media delle entrate correnti, il quale non deve superare il valore soglia individuato nella Tabella 1 del Decreto 17.3.2020, che per il Comune di Marino è pari al 27%.

	2025	2026	2027
Spesa del Personale complessiva comprensiva delle nuove assunzioni da PTFP 2025-2027 A	7.066.324,99 €	7.359.486,91 €	7.500.680,76 €
Minore spesa per cessazioni (-) B	353.641,99 €	553.252,16 €	580.221,79 €
Spesa effettiva personale tempo indeterminato e forme flessibili (A - B)	6.712.683,00 €	6.806.234,75 €	6.920.458,97 €
Stanziamiento 2025-2027 - MACRO 1.01 + 1.03	7.497.128,47 €	7.538.821,07 €	7.004.520,23 €
Incidenza della spesa sulle entrate correnti	21%	21,30%	21,70%

Come risulta evidente, in tutti gli anni di riferimento del presente piano risulta rispettata la normativa vigente in tema di incidenza delle spese di personale, la quale risulta ampiamente al di sotto della soglia del 27%.

Raffronto con il principio previsto dall' art. 1, comma 557, l. 296/2006.

Il presente piano delle assunzioni soddisfa anche la verifica del parametro connesso al limite di spesa potenziale massima di cui all'art. 1, comma 557 e ss. della L. 296/2006, ovvero il contenimento della spesa del personale entro la spesa media del triennio 2011-2013.

Di seguito riportiamo il prospetto riportante il livello complessivo di spesa per il personale dal quale si evince il rispetto, nelle tre annualità considerate dal piano, del limite normativo richiamato.

Le previsioni di spesa connesse all'attuazione del presente piano fabbisogno di personale del triennio, precisando che i dati sono di natura previsionale.

Ai fini della verifica del rispetto dei limiti di spesa richiamati, si dettagliano di seguito le compenti di spesa da escludere, come individuate dalla normativa vigente e dai consolidati interventi della giurisprudenza contabile.

SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2025 – 2026 - 2027			
	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
SPESE MACROAGGREGATO 101	7.302.628,47	7.344.321,07	6.970.020,23
SPESE MACROAGGREGATO 103 - somministrazione - formazione	194.500,00	194.500,00	194.500,00
SPESE MACROAGGREGATO 102	518.947,06	521.409,46	495.710,30
TOTALE SPESA DI PERSONALE - A	8.016.075,53	8.060.230,53	7.660.230,53

COMPONENTI ESCLUSE AI FINI DEL RISPETTO LIMITE EX ART. 1, COMMA 557, L. 296/2007			
SPESE FINANZIATE DA UNIONE EUROPEA -con oneri	374.300,84	374.300,84	0,00
SPESE FINANZIATE DA PRIVATI - SAGRA UVA -con oneri	15.960,60	13.865,60	13.865,60
INCENTIVI FUNZ. TECNICHE INCLUSI con oneri	233.938,02	233.938,02	233.938,02
INCENTIVI PER IL RECUPERO IMU - TARI con oneri	93.575,21	93.575,21	93.575,21
SPESE LAVORATORI CATEGORIE PROTETTE L. 68/1999	278.979,21	292.913,35	292.913,35
SPESE FORMAZIONE PERSONALE	34.500,00	34.500,00	34.500,00
SPESE ATTIVITA' CENSIMENTO ISTAT (circolare MEF n. 16/2012)	9.537,52	9.357,52	9.357,52
RIMBORSI ALTRE AMMINISTRAZIONE COMANDI IN USCITA	115.030,72	91.897,59	71.704,45
STRAORDINARIO ATTIVITA' ELETTORALE RIMBORSATO DA MINISTERO	0,00	47.787,60	47.787,60
MAGGIOR SPESA PER ASSUNZIONI DM 17.03.2020	647.861,60	1.195.812,74	1.315.083,56
IRAP SU COMPONENTI ESCLUSE	129.599,88	178.077,99	154.684,02
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE - B	1.933.283,60	2.566.026,45	2.267.409,32
COMPONENTI NETTE ASSOGGETTATE A LIMITE MEDIA 2011-2013 (A-B)	6.082.791,93	5.494.204,08	5.392.821,21

Richiamato pertanto il disposto dell'art. 7, comma 1 D.M. 17.03.2020 “*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*” occorre specificare che tra le tipologie di spesa da escludere dal computo - dettagliate nella tabella di cui *infra* - sono da considerare anche le maggiori spese per assunzione di personale effettuate ai sensi del richiamato D.M. 17 marzo 2020, considerate in deroga per i soli “*comuni virtuosi*”, quale risulta essere il Comune di Marino.