

**Comune di Marino**  
**Città metropolitana Roma Capitale**



**ALLEGATO 4**  
**Piano Triennale del Fabbisogno di**  
**Personale**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E**  
**ORGANIZZAZIONE 2023-2025**

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



# COMUNE DI MARINO

Città metropolitana di Roma Capitale

## **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**TRIENNIO 2023 – 2024 – 2025**

1.	FINALITA' E CONTESTO NORMATIVO DEL PIANO .....	2
2.	CONTESTO GENERALE DEL COMUNE DI MARINO E OBIETTIVI DEL PIANO .....	4
3.	VINCOLI NORMATIVI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO.....	4
4.	CESSAZIONI DI PERSONALE: ANDAMENTO E QUANTIFICAZIONE RISPARMI .....	5
5.	PARTICOLARI CATEGORIE DI ASSUNZIONI: COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO .....	7
6.	VERIFICA DELL'INCIDENZA DELLE SPESE DI PERSONALE /ENTRATE CORRENTI E DETERMINAZIONE DEL VALORE SOGLIA DEL COMUNE DI MARINO .....	7
7.	PIANO DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2023 .....	9
8.	PIANO DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2024 .....	11
9.	PIANO DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2025 .....	12
10.	VERIFICA DEL RISPETTO DEI VINCOLI ASSUNZIONALI DISPOSTI DALL'ART. 33, COMMA 2 DEL "DECRETO CRESCITA" .....	13
11.	RAFFRONTO CON IL PRINCIPIO PREVISTO DALL' ART. 1, COMMA 557, L. 296/2006.....	15
12.	VERIFICA DEL RISPETTO DEI VINCOLI ASSUNZIONALI VIGENTI IN TEMA DI FORME DI LAVORO FLESSIBILI (SPESA 2009).....	16

## 1. FINALITA' E CONTESTO NORMATIVO DEL PIANO

Nell'ambito dell'attività di programmazione dell'Ente, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e le relative implicazioni di spesa a carico dei rispettivi bilanci annuali risponde alla finalità di razionalizzare e programmare il fabbisogno di personale la spesa relativa, che rappresenta una delle risorse principali utilizzate per lo svolgimento dell'attività istituzionale dell'Ente.

La predisposizione del Piano realizza l'esigenza di contemperare il soddisfacimento dei bisogni della cittadinanza, attraverso la fornitura dei relativi servizi con una idonea politica di reclutamento di personale che garantisca un contenimento della spesa complessiva del personale, in attuazione del principio generale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 27.12.2006 n. 296 (legge finanziaria per l'anno 2007).

L'obbligo di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale è contenuto nell'art. 39 della legge n. 449/1997, oltre che nell'art. 91 del d. lgs. n. 267/2000; le norme richiamate impongono agli organi di vertice delle amministrazioni di effettuare una programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità riferite agli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 (disabili e categorie protette).

Il predetto contesto normativo si è arricchito grazie ai contenuti delle modifiche apportate al d. lgs. n. 165/2001 dal d. lgs. 22.6.2017, n. 75, così sintetizzabili:

- confermano che il piano triennale dei fabbisogni è approvato annualmente dagli organi di vertice delle amministrazioni;
- stabiliscono una forte integrazione tra il piano e l'organizzazione degli uffici;
- ribadiscono che il piano triennale dei fabbisogni è coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- precisano che in sede di definizione del Piano le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e le linee di indirizzo della Funzione Pubblica, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

A proposito di quanto sopra enunciato - tenuto conto di quanto disposto dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8.5.2018 "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle amministrazioni pubbliche*" e le assunzioni previste complessivamente dal presente piano - si precisa che si intende procedere anche alla rimodulazione della dotazione organica da ultimo approvata in occasione dell'approvazione dell'ultimo piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, di cui alla deliberazione G.C. n. 185/2022.

Il quadro normativo sul tema è stato completato ad opera dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. 113/2021 che ha introdotto il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O.**; esso rappresenta per gli enti locali un documento unico di programmazione e *governance* volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi.

Si precisa che, assieme ad altri documenti di programmazione, anche il piano del fabbisogno confluisce nel predetto PIAO, costituendone la *Sezione 3.2 – Organizzazione e Capitale Umano – Reclutamento - Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale*.

La presente programmazione è stata predisposta tenendo conto delle disposizioni sulle capacità assunzionali previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28 giugno 2019, cui sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro

dell'Economia e delle Finanze nonché la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno.

Di seguito una sintesi delle principali disposizioni:

- a) vengono profondamente modificate le regole che presiedono alla determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, abbandonando la logica della utilizzazione delle risorse derivanti dalla cessazione di dipendenti (*turn-over*) e introducendo un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria (rapporto tra spesa di personale e entrate correnti) attraverso la previsione di forme di penalizzazione per gli enti in cui tale rapporto è elevato e di premialità per i comuni virtuosi che si trovano al di sotto di predeterminati “valori soglia” definiti per fasce demografiche;
- b) la premialità per gli enti virtuosi, che si collocano quindi al di sotto del valore soglia determinato dall'incidenza della spesa di personale e entrate correnti, consiste nella facoltà di incrementare, a partire dall'annualità 2020, la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato sino a valori massimi anch'essi definiti annualmente, e fermo restando il rispetto del valore soglia;
- c) a decorrere dall'annualità 2021 - in virtù di un correttivo introdotto con l'art. 57, comma 3- septies, del d.l. 104 del 14.8.2020 convertito in l. 126 del 13.10.2020 – si stabilisce la sterilizzazione, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui prima si è detto, delle spese finanziate da altri soggetti e dirette a sostenere le assunzioni di personale (cd. “assunzioni eterofinanziate”): in sostanza la spesa e la corrispondente entrata non viene contabilizzata nel calcolo che stabilisce il rapporto soglia tra spesa di personale e entrate correnti;
- d) continua comunque ad essere operante il principio di riduzione della spesa di personale (art. 1, comma 557, l. n. 296/2006), ed il parametro di riferimento per attuare il predetto principio continua ad essere il valore medio del triennio 2011-2012-2013 (art. 3, comma 5- bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014), se pur con opportuni adeguamenti derivanti dal riconoscimento di poter incrementare la spesa del personale di cui al precedente punto b);
- e) viene mutata e superata la previgente disciplina in ordine alla possibilità di coprire i posti con l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del d. lgs. n. 165/2001: il superamento delle regole assunzionali basate sul *turn-over* e l'introduzione del sistema basato sulla sostenibilità finanziaria di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 consente di superare il precedente principio della “neutralità” della mobilità volontaria, dal momento che anche tali assunzioni comportano una spesa a carico del bilancio, e ne va quindi valutato l'impatto sul nuovo sistema assunzionale basato appunto sulla sostenibilità finanziaria, al pari di tutte le altre assunzioni;
- f) con l'art. 3, comma 4-ter, del DL 36/2022 convertito con modificazioni dalla L. 79/2022 viene inoltre previsto che: *“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'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 58/2019”*. Ciò consentirebbe di neutralizzare 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, ai fini della verifica del rispetto dei vincoli assunzionali sopra illustrati, basati sulla sostenibilità finanziaria.

Il presente piano, riferito al fabbisogno di personale sia a tempo indeterminato che con forme flessibili, impegna gli esercizi finanziari 2023, 2024 e 2025, tiene a riferimento il restante complesso delle disposizioni vigenti in tema di fabbisogno di personale e relativa acquisizione ancora vigente, complesso che può essere così schematizzabili:

1. agli enti che hanno sempre rispettato l'obbligo di riduzione 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 (art. 11, comma 4-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014); sul punto si richiama comunque la deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti - Sezione Autonomie secondo la quale, comunque, tali enti non possono superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile;
2. nel tetto al lavoro flessibile non si computano le spese sostenute per gli incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000, secondo quanto aggiunto dall'art. 16, comma 1-quater, della legge n. 160/2016 di conversione del d.l. n. 113/2016.

## **2. CONTESTO GENERALE DEL COMUNE DI MARINO E OBIETTIVI DEL PIANO**

Il Comune di Marino nell'ultimo quinquennio registra un andamento della dotazione di personale che ha visto un considerevole ricambio del personale assunto in servizio.

La politica in tema di reclutamento del personale perseguita dall'Ente si è sostanziata nell'espletamento di diverse procedure di mobilità volontaria – prima – ed in seguito procedure concorsuali volte in primo luogo a fronteggiare il *trend* delle cessazioni di personale, ma anche a beneficiare delle facoltà di incremento delle capacità assunzionali consentite dal D.L. 36/2019 e dal D.M. 17.03.2020.

Il Comune di Marino pertanto ha sempre registrato una situazione di particolare virtuosità in tema di incidenza delle spese di personale sul bilancio dell'Ente, e in particolare sulle entrate correnti.

I dipendenti assunti dal 01 gennaio 2018 e che al 31.12.2022 risultano in servizio sono 101. Pertanto il personale assunto dopo il 01.01.2018 rappresenta il 60% della attuale dotazione organica complessiva.

Le ragioni del *turn-over* del personale sono essenzialmente dovute:

- alle sopra menzionate disposizioni sulle capacità assunzionali previste dal “Decreto Crescita” - art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.4.2019 convertito in L. n. 58 del 28 giugno 2019, cui sono seguiti il Decreto 17.3.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Circolare del 13.5.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che superando il meccanismo del turn-over hanno dato una capacità incrementale ad enti con bassa incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti;
- agli interventi in materia pensionistica disposti con il d.l. 28.1.2019 n. 4 convertito in l. 26/2019, che hanno iniziato a produrre i loro effetti a partire dalla annualità 2019 e hanno prodotto effetti sino al mese di febbraio 2022, con l'ultimo collocamento a riposo per “*quota 100*”

Con il presente Piano dei Fabbisogni del Personale – tenuto ovviamente conto anche delle limitazioni assunzionali vigenti (che risultano ampiamente rispettate) e soprattutto dei vincoli di bilancio – si prevedono assunzioni di personale quasi esclusivamente a sostituzione del personale cessato, al fine di garantire l'erogazione dei servizi propri dell'Ente in quantità e qualità adeguati.

## **3. VINCOLI NORMATIVI E PARAMETRI DI RIFERIMENTO.**

A legislazione vigente, e tenuto conto dei principali orientamenti contabili, sussistono i seguenti vincoli e parametri a rispettare per poter procedere ad assunzioni di personale:

**a) Principio di contenimento della spesa ex art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006.**

Il parametro di riferimento per l'attuazione del principio di riduzione della spesa di personale ex art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006 - principio che continua ad applicarsi anche dopo l'introduzione del nuovo regime assunzionale attuativo delle novità intervenute con l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 - è rappresentato dal valore medio della spesa per il personale sostenuta nel triennio 2011-2012-2013, tenendo conto che dalla nozione di "spesa del personale" da prendere a riferimento a questo fine sono da non considerare le componenti escluse, per come individuati dalla normativa vigente e dai consolidati interventi della giurisprudenza contabile.

LIMITE ex art. 1, comma 557, L. 27 dicembre 2006 n. 269

Tipologia di spesa	Spesa media Rendiconti 2011/2013
Spesa Macroaggregato 01	6.287.108,00 €
Spesa Macroaggregato 03	128.156,00 €
Spesa IRAP Macroaggr. 02	443.667,00 €
Altre spese incluse	
<b>Totale Spese Personale (A)</b>	<b>6.858.931,00 €</b>
<b>SPESE ESCLUSE (B)</b>	<b>729.002,00 €</b>
<b>Spese soggette al limite (c. 557) (A-B)</b>	<b>6.129.929,00 €</b>

**b) Vincoli ordinamentali e finanziari per le forme di lavoro flessibili**

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 Marno, hanno sempre rispettato l'obbligo di riduzione 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**.

**4. CESSAZIONI DI PERSONALE: ANDAMENTO E QUANTIFICAZIONE RISPARMI**

Si riporta di seguito lo schema delle cessazioni intervenute a qualsiasi titolo e la previsione delle cessazioni per collocamento a riposo nel triennio considerato dal Piano.

I relativi risparmi sono considerati per le sole voci a carico del bilancio dell'Ente e al netto dell'IRAP.

CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2022				
Numero di unità	categoria	Profilo Professionale	Economia di spesa su 12 mesi a prescindere da data effettiva cessazione (quantificazione ai sensi circ. Dip. Funz. Pubblica n. 46078/18.10.2010)	
			costo netto unitario	compensi al netto irap
4	B	Coadiutore Amm.vo	€ 27.310,51	€ 109.242,04
1	B3	Collaboratore Amm.vo	€ 28.681,29	€ 28.681,29
10	C	Istruttore Amm.vo	€ 30.626,46	€ 306.264,60
3	C PL	Istruttore di P.L.	€ 31.737,30	€ 95.211,90
4	D	Istruttore Direttivo	€ 33.264,09	€ 133.056,36
1	DIRIGENTE	Dirigente	€ 113.649,42	€ 113.649,42
<b>23</b>	<b>Totale Cessati</b>			<b>676.863,57</b>
CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2023				
Numero di unità	Area	Profilo Professionale	Economia di spesa su 12 mesi a prescindere da data effettiva cessazione (quantificazione ai sensi circ. Dip. Funz. Pubblica n. 46078/18.10.2010)	
			costo netto unitario	compensi al netto irap
5	Operatori Esperti	Collaboratore Amm.vo	€ 27.310,51	€ 136.552,55
13	Istruttori	Istruttore Amm.vo-Contabile	€ 30.626,46	€ 398.143,98
2	Istruttori	Istruttore di P.L.	€ 31.737,30	€ 63.474,60
6	Funzionari ed E.Q.	Istruttore Direttivo	€ 33.264,09	€ 199.584,54
<b>26</b>	<b>Totale Cessati</b>			<b>797.755,67</b>
CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2024				
Numero di unità	Area	Profilo Professionale	Economia di spesa su 12 mesi a prescindere da data effettiva cessazione (quantificazione ai sensi circ. Dip. Funz. Pubblica n. 46078/18.10.2010)	
			costo netto unitario	compensi al netto irap
2	Operatori Esperti	Collaboratore Amm.vo	€ 27.310,51	€ 54.621,02
1	Istruttori	Istruttore Amm.vo-Contabile	€ 30.626,46	€ 30.626,46
<b>3</b>	<b>Totale Cessati</b>			<b>85.247,48</b>
CESSAZIONI DI PERSONALE ANNO 2025				
Numero di unità	Area	Profilo Professionale	Economia di spesa su 12 mesi a prescindere da data effettiva cessazione (quantificazione ai sensi circ. Dip. Funz. Pubblica n. 46078/18.10.2010)	
			costo netto unitario	compensi al netto irap
1	Istruttori	Istruttore Tecnico	€ 30.626,46	€ 30.626,46
<b>1</b>	<b>Totale Cessati</b>			<b>30.626,46</b>

## 5. PARTICOLARI CATEGORIE DI ASSUNZIONI: COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

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 prot. 2180 del 23.01.2023 riferita al personale in servizio alla data del 31.12.2022 è risultata una scoperta della quota d’obbligo per i disabili di n. 4 unità.

Il Comune di Marino, assolvendo agli obblighi normativamente previsti, ha effettuato la comunicazione ex art. 39-quater, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001, prot. 20230329124900037 indicando i tempi e le modalità di copertura delle quote di riserva di cui agli artt. 3 e/o 18 della Legge 68/99.

Il presente Piano assunzionale contemplata, nel piano riferito all’anno 2023, la copertura delle quote di riserva mediante il reclutamento di

- n. 3 unità di personale dell’area degli Operatori Esperti
- n. 1 unità di personale dell’area degli Istruttori.

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.

## 6. VERIFICA DELL’INCIDENZA DELLE SPESE DI PERSONALE /ENTRATE CORRENTI E DETERMINAZIONE DEL VALORE SOGLIA DEL COMUNE DI MARINO

Come ricordato, l’art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/20198 “*Decreto Crescita*” ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l’introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa del personale, dettagliandone la disciplina con il DM 17.03.2020 e la relativa circolare 13.05.20220.

Al fine quindi di determinare la capacità assunzionale dell’Ente, è necessario procedere ad una preliminare verifica del calcolo dell’incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti, ai sensi dell’art. 4 D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare attuativa 13 maggio 2020.

In attuazione di quanto previsto dall’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch’essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni.

Calcolo delle entrate correnti (ultimi tre rendiconti approvati)				
Entrate correnti	2020	2021	2022	Media



				<b>del triennio</b>
Titolo 1	€ 27.168.916,81	€ 25.122.705,59	€ 28.975.018,34	€ 27.088.880,25
Titolo 2	€ 9.884.161,43	€ 7.275.928,82	€ 9.355.747,93	€ 8.838.612,73
Titolo 3	€ 3.548.612,95	€ 3.656.443,52	€ 5.042.486,68	€ 4.082.514,38
Totale entrate correnti	€ 40.601.691,19	€ 36.055.077,93	€ 43.373.252,95	€ 40.010.007,36
FCDE ultima annualità			€ 5.077.696,07	
<b>Entrate correnti nette</b>				<b>€ 34.932.311,29</b>

<b>Spesa del personale</b>	
Spesa del personale 2022 al netto di irap (ultimo rendiconto approvato)	<b>€ 6.488.109,70</b>

<b>Incidenza spesa del personale/entrate correnti</b>	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	<b>18,57%</b>

<b>Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali</b>		
<b>Fascia demografica</b>	<b>Valore soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	<b>27,00%</b>	<b>no</b>

Verificato preliminarmente rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, tenuto conto che con deliberazione di Consiglio Comunale 14 del 28.04.2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2022, ai sensi dell'art. 227 del 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.

Il Comune di Marino, registrando una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, può utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato, come di seguito indicato.

<b>Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2024</b>	
Spesa del personale 2018	€ 5.984.724,47

<b>Fascia demografica dell'Ente</b>	
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	

<b>Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa del personale 2018</b>						
Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale con resti
Periodo transitorio	2020	9,0%	€ 6.523.349,67	€ 538.625,20		€ 538.625,20
	2021	16,0%	€ 6.942.280,39	€ 418.930,71		€ 957.555,92
	2022	19,0%	€ 7.121.822,12	€ 179.541,73		€ 1.137.097,65
	2023	21,0%	€ 7.241.516,61	€ 119.694,49		€ 1.256.792,14

2024	22,0%	€ 7.301.363,85	€ 59.847,24	€ 1.316.639,38
<b>Totale per verifica</b>			<b>€ 1.316.639,38</b>	

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%.

Occorre sottolineare, ai fini di una corretta quantificazione degli spazi assunzionali dell'ente, che l'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, ha previsto 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. [...]".

A tal proposito, nel 2022 il Comune di Marino ha inteso avvalersi della facoltà di cui alla legge n. 178 del 30.12.2020 (Legge Finanziaria 2021) e riguardante il potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali, ricevendo così un finanziamento statale attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale - per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, e finalizzata a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali impiegati e popolazione residente pari a 1 a 4.000. La spesa relativa all'assunzione di n. 4 Assistenti Sociali attuata nel 2022 risulta coperta dai richiamati contributi erogati in via strutturale dallo Stato e dunque - ai sensi della citata normativa - essa non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34.

## 7. PIANO DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2023

### A) Personale a tempo indeterminato.

Relativamente all'anno 2023, con il presente Piano si prevede l'assunzione a tempo indeterminato di unità di personale e per incidenza di nuova spesa come di seguito indicato:

<b>PIANO DELLE ASSUNZIONI - ANNO 2023 - TEMPO INDETERMINATO</b>				
<b>Unità</b>	<b>Area</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Spesa annua netto Irap</b>	<b>n. mesi</b>
3	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo	€ 47.793,39	7
8	Istruttori	Istruttore Amministrativo-Contabile	€ 142.923,48	7
6	Istruttori	Istruttore di P.L.	€ 107.192,61	7
3	Funzionari ed E.Q.	Funzionario Amministrativo-Contabile	€ 58.212,16	7
1	Dirigenti	Dirigente Comandante PL	€ 55.269,87	6
1		Dirigente Amministrativo	€ 27.634,94	3
<b>19</b>		<b>SPESA TOTALE NUOVE ASSUNZIONI 2023</b>	<b>€ 439.026,45</b>	

Le unità di personale di cui al prospetto sopra indicato potranno essere reclutate nelle 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 ovvero della procedura valutativa di cui all'art. 13, comma 6 e ss CCNL 16.11.2023, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018;
- Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (procedure di mobilità volontaria ai sensi all'art. 30, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001).

Le assunzioni sopra indicate si precisa che avverranno nel corso dell'anno 2023, e la relativa incidenza di spesa è stata calcolata per 7 mesi per i profili del personale non dirigente – potendosi fare principalmente ricorso all'utilizzo di proprie graduatorie concorsuali –.

Per quanto attiene ai profili dirigenziali, si considera l'assunzione del Dirigente Comandante Area III che avverrà presumibilmente nel corso del mese di giugno 2023, a conclusione della relativa procedura concorsuale bandita a fine 2022; mentre l'incidenza di spesa riguardo al profilo del Dirigente Amministrativo, dovendosi procedere all'indizione di apposita procedura concorsuale, è stata calcolata prudenzialmente per 3 mesi.

Tuttavia la modalità concretamente utilizzata per il singolo reclutamento sarà indicata e puntualmente motivata nell'ambito dell'atto che determinerà l'assunzione in servizio dell'unità di personale programmata.

## **B) Personale a tempo determinato.**

Riguardo alle assunzioni con forme di lavoro flessibili, specificato che esse avverranno nel rispetto della normativa contenuta nell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, nel D.Lgs. 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 (limite della spesa sostenuta per le forme flessibili di lavoro nell'anno 2009, pari ad € 454.539,00), per l'anno 2023 si prevede conferma della spesa per tre tipologie di rapporto:

- Incarico triennale, che ha avuto inizio nell'anno 2022, di un **incarico di Dirigente Tecnico ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 per l'Area IV – Lavori Pubblici.**  
Si sottolinea comunque 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 spesa per una ulteriore unità di personale dell'area degli Istruttori ex art. 90 TUEL, nonché la conferma della spesa relativa ai **n. 3 contratti in essere stipulati ai sensi dell'art. 90 del TUEL, attivati nell'anno 2021**, e consistenti in due unità di Istruttore Amministrativo (di cui una part-time 50%) e una unità dell'Area dei Funzionari, con profilo di Specialista della Comunicazione istituzionale.
- Il rinnovo, disposto nel mese di dicembre 2022 e fino al 31.12.2023, **di n. 3 Assistenti Sociali inquadrati nell'Area dei Funzionari**; 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. Pertanto, essendo espressamente finalizzate ad assunzioni previste da apposita normativa, le 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, secondo il disposto del richiamato art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126

- Con riguardo ai **contratti di somministrazione**, il Comune di Marino con determinazione dirigenziale n. 303 del 22.03.2023 ha inteso affidare un servizio di somministrazione di personale a tempo determinato per la copertura di ulteriori n. 3 unità di personale Assistente Sociale, a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale di cui al paragrafo precedente, non disponendo di graduatorie concorsuali in corso di validità da utilizzare.  
Tale rapporto di somministrazione avrà durata annuale e presunta decorrenza dal mese di giugno 2023.

## 8. PIANO DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2024

### A) Personale a tempo indeterminato

Relativamente all'anno 2024, con il presente Piano si prevede l'assunzione a tempo indeterminato di unità di personale, per incidenza di nuova spesa, come di seguito indicato:

<b>PIANO DELLE ASSUNZIONI - ANNO 2024 - TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>Unità</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Spesa annua netto Irap</b>
6	Istruttori	Istruttore Amministrativo-Contabile	€ 183.758,76
4	Istruttori	Istruttore di P.L.	€ 126.949,20
1	Funzionari ed E.Q.	Funzionario di Polizia Locale	€ 34.374,93
<b>11</b>		<b>SPESA TOTALE NUOVE ASSUNZIONI 2024</b>	<b>€ 345.082,89</b>

Le unità di personale di cui al prospetto sopra indicato potranno essere reclutate nelle 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 ovvero della procedura valutativa di cui all'art. 13, comma 6 e ss CCNL 16.11.2023, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018;;
- Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (procedure di mobilità volontaria ai sensi all'art. 30, comma 1, del D.Lgs. 165/2001).

Si precisa che l'incidenza del costo dell'attuazione del piano assunzionale relativo all'anno 2024 è stato calcolato per l'intero anno, con una decorrenza delle assunzioni presuntivamente da gennaio 2024.

### B) Personale a tempo determinato

Riguardo alle assunzioni con forme di lavoro flessibili, si fa espresso rimando a quanto espresso nella lett B) del precedente paragrafo sulle assunzioni relative all'anno 2023, attestando il permanere del rispetto della normativa contenuta nell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa (limite della spesa sostenuta per le forme flessibili di lavoro nell'anno 2009, pari ad € 454.539,00).

Per l'anno 2024 si prevede conferma della spesa per le seguenti tipologie di rapporto:

- Incarico triennale, che ha avuto inizio nell'anno 2022, di un **incarico di Dirigente Tecnico ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 per l'Area IV – Lavori Pubblici**.  
Si sottolinea comunque 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;
- Il permanere della spesa relativa ai **n. 3 contratti in essere stipulati ai sensi dell'art. 90 del TUEL, attivati nell'anno 2021** – eventualmente integrata da ulteriore unità di personale dell'area degli Istruttori ex art. 90 TUEL.
- Con riguardo ai **contratti di somministrazione**, si specifica che l'affidamento del servizio di somministrazione di personale a tempo determinato per la copertura di ulteriori n. 3 unità di personale Assistente Sociale, a valere sul per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale in programma per il giugno 2023 avrà termine nel giugno 2024.  
Sulla copertura di questa spesa etero finanziata si rimanda alla lett. B) del Piano 2023.

## 9. PIANO DELLE ASSUNZIONI – ANNO 2025

### A) Personale a tempo indeterminato

Con riguardo al piano delle assunzioni 2025, il presente Piano prevede l'assunzione a tempo indeterminato di unità di personale e per incidenza di nuova spesa per € 240.117,68 al lordo degli oneri e al netto dell'IRAP, come di seguito indicato:

<b>PIANO DELLE ASSUNZIONI - ANNO 2025 - TEMPO INDETERMINATO</b>			
<b>Unità</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Spesa annua netto Irap</b>
4	Istruttori	Istruttore Amministrativo-Contabile	€ 122.505,84
4	Istruttori	Istruttore di P.L.	€ 126.949,20
8		<b>SPESA TOTALE NUOVE ASSUNZIONI 2025</b>	<b>€ 249.455,04</b>

Le unità di personale di cui al prospetto sopra indicato potranno essere reclutate nelle modalità indicate nel vigente Regolamento per l'accesso all'impiego, dettagliate in precedenza per le annualità 2023 e 2024.

### B) Personale a tempo determinato

Attestato il permanere del rispetto della normativa contenuta nell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa (limite della spesa sostenuta per le forme flessibili di lavoro nell'anno 2009, pari ad € 454.539,00), per l'anno 2025 si prevede conferma della spesa per le seguenti tipologie di rapporto:

- Incarico triennale, che ha avuto inizio nell'anno 2022, di un **incarico di Dirigente Tecnico ex art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 per l'Area IV – Lavori Pubblici**.  
Si sottolinea comunque 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;
- Il permanere della spesa relativa ai **n. 3 contratti in essere stipulati ai sensi dell'art. 90 del TUEL, attivati nell'anno 2021**, e consistenti in due unità di Istruttore Amministrativo (di cui una part-time 50%) e una unità dell'Area dei Funzionari, con profilo di Specialista della Comunicazione istituzionale, eventualmente integrata da una ulteriore unità di personale dell'area degli Istruttori ex art. 90 TUEL.

Complessivamente, nel triennio considerato dal presente Piano assunzionale, si attueranno assunzioni a tempo indeterminato come dettagliato di seguito:

AREA	2023	2024	2025	Totale Triennio 2023-25
<b>Operatore esperto</b>	3			<b>3</b>
<b>Istruttore Amministrativo</b>	8	6	4	<b>18</b>
<b>Agente di P.L.</b>	6	4	4	<b>14</b>
<b>Funzionario</b>	3	0	0	<b>3</b>
<b>Funzionario di P.L.</b>	0	1	0	<b>1</b>
<b>Dirigente</b>	2		0	<b>2</b>
<b>Totale</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>41</b>

#### **10. 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 2023-2025, è necessario verificare che per ogni singola annualità risulti rispettato:

- A) 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%.
- B) Che la spesa del personale non superi le percentuali di incremento della spesa di personale registrata nel rendiconto 2018 così come individuate nella Tabella 2 dello stesso decreto, che per il Comune di Marino sono il 21% nel 2023 e il 22% nel 2024, mentre allo stato nessun vincolo è previsto a tale riguardo per il 2025, permanendo solo il valore soglia di cui alla lettera A).

<b>RISPETTO DEI LIMITI - ART. 4 E ART. 5 D.M. 17.03.2020</b>	Periodo transitorio	
	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Percentuale di incremento annuo di spesa (rispetto a spesa 2018)	21%	22%
Spesa di personale registrata anno 2018	€ 5.984.724,47	€ 5.984.724,47
Incremento massimo consentito della spesa	€ 1.256.792,14	€ 1.316.693,38
incremento consentito nell'anno	€ 119.694,49	€ 59.847,00
<b>Spesa potenziale massima (Spesa 2018 + capacità assunzionale)</b>	<b>€ 7.241.516,61</b>	<b>€ 7.301.363,85</b>
Spesa personale risultante da Bilancio Previsione	€ 7.665.638,31	€ 7.145.354,92

<b>RISPETTO DEI LIMITI - Tabella 1 D.M. 17.03.2020</b>	<b>2025</b>
Spesa personale risultante da ultimo rendiconto approvato (2022)	€ 6.488.109,70
Media Entrate ultimi rendiconto al netto FCDE	€ 34.932.311,29
Incidenza massima spese personale/media entrate correnti	27%
Spesa potenziale massima	€ 9.431.724,05
Incremento ipotetico capacità assunzionale	€ 2.943.614,35
Spesa personale risultante da Bilancio Previsione (3° anno)	€ 7.145.354,92

Come si evidenzia nei due prospetti precedenti, in tutti gli anni di riferimento del Piano risulta rispettata la normativa vigente in tema di incremento della spese di personale nel periodo transitorio 2020-2024 e comunque il rapporto di incidenza delle spese di personale risulta ampiamente al di sotto del 27%.

Per quel che attiene al rispetto delle limite delle percentuali di incremento della spesa sub B) si rileva che per l'intero triennio considerato le percentuali di incremento massimo consentito nel periodo transitorio sono ampiamente rispettate, mentre per l'anno 2025 la spesa risulta inferiore al rapporto massimo consentito del 27% .

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Spesa personale risultante da ultimo rendiconto approvato (2022) (A)	€ 6.488.109,70	€ 6.488.109,70	€ 6.488.109,70
Spesa programmata con il presente PTFP a valori incrementali (B)	€ 439.026,45	€ 1.183.321,65	€ 1.434.776,67
<b>Totale spese di personale (A + B)</b>	<b>€ 6.927.136,15</b>	<b>€ 7.671.431,35</b>	<b>€ 7.920.886,37</b>
Risparmi da cessazioni anno precedente a valori incrementali (-)	€ 676.863,57	€ 1.474.619,24	€ 1.559.866,72
Voci di spesa interamente eterofinanziate e personale comandato (-)	€ 290.706,20	€ 236.755,09	€ 166.320,44
<b>Spesa di personale incrementata (a netto cessazioni ed eterofinanziate)</b>	<b>€ 5.959.566,38</b>	<b>€ 5.960.057,02</b>	<b>€ 6.194.699,21</b>

## 11. 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 componenti di spesa da escludere, come individuate dalla normativa vigente e dai consolidati interventi della giurisprudenza contabile.

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, in aggiunta alle 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, considerati in deroga per i soli *“comuni virtuosi”*, quale risulta essere il Comune di Marino.

TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	2023	2024	2025
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	374.300,84	374.300,84	374.300,84
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)	466.985,01		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali progressivi	569.006,45	565.077,31	589.128,12
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	302.806,40	302.806,40	302.806,40
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni	157.649,84	103.698,73	33.264,08
Incentivi per la progettazione	110.458,05	113.378,68	113.378,68
Incentivi per il recupero ICI	67.041,00	67.041,00	67.041,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Spese di personale interamente eterofinanziate: 4 Assistenti Sociali a tempo indeterminato + 3 Assistenti Sociali a tempo determinato	232.848,63	133.056,36	133.056,36



SPESA PER IL PERSONALE - RISPETTO LIMITE ex art. 1, comma 557, L. 27 dicembre 2006 n. 269

Tipologia di spesa	Spesa media Rendiconti 2011/2013	2023	2024	2025
Spesa Macroaggregato 01	6.287.108,00 €	7.665.638,31 €	7.145.354,92 €	7.145.354,92 €
Spesa Macroaggregato 03	128.156,00 €			
Spesa IRAP Macroaggr. 02	443.667,00 €	522.378,94 €	466.233,98 €	466.233,98 €
Altre spese incluse				
<b>Totale Spese Personale</b>	6.858.931,00 €	8.188.017,25 €	7.611.588,90 €	7.611.588,90 €
<b>SPESE ESCLUSE</b>	729.002,00 €	2.356.988,13 €	1.676.917,90 €	1.630.534,06 €
<b>Spese soggette al limite (c. 557)</b>	<b>6.129.929,00 €</b>	<b>5.831.029,12 €</b>	<b>5.934.671,00 €</b>	<b>5.981.054,84 €</b>

**12. VERIFICA DEL RISPETTO DEI VINCOLI ASSUNZIONALI VIGENTI IN TEMA DI FORME DI LAVORO FLESSIBILI (SPESA 2009).**

La spesa di personale relativa ad assunzioni realizzate per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici di cui al presente Piano rispetta la vigente normativa in tema di lavoro flessibile (in primis, art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, in quanto risulta inferiore al limite massimo costituito dalla spesa sostenuta per le stesse finalità dall'Ente nell'anno 2009, ovvero € 454.539,00.

Il prospetto di seguito riportato indica complessivamente la spesa sostenuta dall'Ente per le assunzioni di personale effettuate con forme flessibili; occorre tuttavia specificare che:

- La spesa per Assistenti Sociali inquadrati nell'Area dei Funzionari risulta finanziata dalla Regione Lazio, a valere sulle risorse afferenti al Fondo per la lotta alla povertà e all'inclusione sociale, poiché espressamente finalizzata ad assunzioni previste da apposita normativa, non rileva 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, secondo il disposto del richiamato art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126 (spesa eterofinanziata)
- la spesa sostenuta 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, non deve essere calcolata ai fini del rispetto della normativa riguardante il reclutamento del personale con forme di lavoro flessibili.

SPESA PER FORME DI LAVORO FLESSIBILI			
Unità	AREA	Profilo Professionale	Spesa annua netto Irap
2	Istruttori	Istruttore Amministrativo art. 90	€ 61.252,92
1	Istruttori	Istruttore Amministrativo 18H/sett. art. 90	€ 15.313,23
1	Istruttori	Istruttore Dir. Amministrativo art. 90	€ 33.264,09
4	Funzionari ed E.Q.	Assistente Sociale	€ 127.802,60
1	Dirigenti	Dirigente Tecnico ex art. 110, comma 1	€ 110.539,74
<b>SPESA TOTALE TEMPO DETERMINATO</b>			<b>€ 348.172,58</b>
<b>Limite spesa per forme lavoro flessibili - art 9, c. 28 D.L n. 78/2010 (spesa 2009)</b>			<b>€ 454.539,00</b>