

SEZIONE 03

3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO

L'art. 6, comma 6 del 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 D.Lgs. n. 165/2001, di procedere annualmente all' approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il quale assorbe, tra gli altri, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

In data 31.12.2024 i posti coperti sono i seguenti:

1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO DI VIGILANZA
 1OPERATORI ESPERTI ESECUTORE AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1OPERATORI ESPERTI GIARDINIERE
 1ISTRUTTORI OPERATORE DI POLIZIA LOCALE
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
 1OPERATORI ESPERTI AUTISTA SCUOLABUS
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE COORDINATORE BIBLIOTECARIO
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1OPERATORI ESPERTI ESECUTORE AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1OPERATORI ESPERTI FONTANIERE SPECIALIZZATO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI OPERATORE DI POLIZIA LOCALE
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1OPERATORI ESPERTI AUTISTA QUALIFICATO
 1OPERATORI ESPERTI COLLABORATORE AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO SPEC.VIGILANZA
 1OPERATORI ESPERTI AUTISTA
 1OPERATORI ESPERTI COLLAB AMMINISTRATIVO TERMINALISTA
 1OPERATORI ESPERTI CAPO MESSO DI NOTIFICAZIONE
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1OPERATORI CUSTODE
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ASSISTENTE SOCIALE
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI OPERATORE DI POLIZIA LOCALE

 1OPERATORI ESPERTI OPERATORE/ADDETTO AGLI UFFICI
 1OPERATORI ESPERTI OPERAIO COMUNE
 1OPERATORI ESPERTI OPERATORE/ADDETTO AGLI UFFICI
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE
 1ISTRUTTORI GEOMETRA
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI OPERATORE DI POLIZIA LOCALE
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI OPERATORE DI POLIZIA LOCALE
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
 1ISTRUTTORI ISTRUTTORE TECNICO

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita".

Destinatari del D.P.C.M. sono i Comuni.

Il Decreto ha mantenuto un contenuto praticamente identico a quello uscito l'11 dicembre 2019 dalla Conferenza Stato-Città e Autonomie locali, tranne che per l'aggiornamento apportato dal Decreto- legge Milleproroghe con il mantenimento della prevista efficacia dal 20 aprile 2020.

Il Decreto ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn- over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla

sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Nella pratica serve a: "individuare 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 ad individuare 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".

Si possono verificare tre differenti situazioni:

I Comuni che si collocano al di sotto del primo "valore soglia" potranno far crescere la spesa negli anni fino al raggiungimento del limite previsto nel Decreto. Richiamando sinteticamente i punti di maggiore rilievo vediamo quindi:

Capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria, determinata traducendo in valore finanziario lo scostamento tra % dell'ente e % di riferimento della soglia più bassa.

Deroga, per le assunzioni a tempo indeterminato "da decreto", al limite di spesa ex art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

I Comuni che invece presentano un rapporto eccedente il "valore-soglia", dunque superiore, devono avviare un percorso di graduale riduzione del rapporto fino a rientrare nei valori previsti nel Decreto entro il 2025.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 e smi).

Obbligo di programmazione del rientro, nell'arco temporale di 5 anni, nella % di riferimento per la propria classe demografica, anche applicando un turnover inferiore al 100%.

I Comuni il cui rapporto sia compreso tra i due "valori-soglia" precedentemente indicati non potranno aumentare il valore del già menzionato rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato.

Capacità assunzionale ordinaria (art. 3, comma 5, D.L. 90/2014).

Rispetto dell'art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006.

Rispetto nell'anno in programmazione del rapporto % tra spesa di personale ed entrate correnti rilevato nell'ultimo rendiconto approvato.

È stata prodotta una circolare esplicativa della Funzione pubblica, che ha consentito agli Enti di adottare gli adeguamenti necessari ai propri Piani triennali dei fabbisogni del personale.

NORME DI RIFERIMENTO

Il quadro normativo attuale in materia di capacità assunzionale per gli enti locali contempla principalmente:

il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e in particolare: l'art. 6 in materia di dotazioni organiche, l'art. 33 in materia di ricognizione delle eccedenze di personale e l'art. 35, in materia di reclutamento del personale nonché il successivo D. Lgs. 75/2017, cd. Riforma Madia, di revisione del Testo Unico del Pubblico Impiego;
l'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, in materia di contenimento della spesa di personale delle pubbliche amministrazioni;

l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo determinato e flessibile delle pubbliche amministrazioni;

l'articolo 3 comma 5 e ss. del D.L. 90/2014, l'art. 1, commi 228 e seguenti, della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), l'articolo 16 del D.L. 113/2016, l'art. 22 commi 2 e 3 del D.L. 50/2017 ed infine l'art. 1 c. 863 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Infine, si rammenta che la legge di bilancio 2019 (Legge 145/2018) ai commi 828 e ss. ha escluso l'applicazione delle limitazioni amministrative (tra cui il divieto di assunzione) agli enti che non abbiano rispettato il pareggio di bilancio se in dissesto e predissesto;

l'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella Legge 58/2019, cd. Decreto Crescita, ha previsto nuove modalità di assunzione a tempo indeterminato per i comuni definiti "virtuosi" perché rientranti nelle fasce definite dal D.P.C.M. successivamente riportato. L'art. 33 citato non abroga la disciplina vigente in materia di turn over ma vi si inserisce prevedendo spazi assunzionali aggiuntivi per i comuni "meritevoli";

il D.P.C.M. 17 marzo 2020, inerente alle misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

REQUISITI PER PROCEDERE AD ASSUNZIONI DI PERSONALE

L'avvio delle procedure di assunzione di personale, a qualsiasi titolo, deve essere preceduto dalla verifica dei presupposti formali e sostanziali previsti dalle norme vigenti. In particolare, devono essere assicurati i seguenti requisiti:

Rispetto del contenimento della spesa di personale (articolo 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014): la spesa di personale non può essere superiore alla spesa media del triennio 2011- 2013, qualora l'Ente fosse soggetto al patto di stabilità, diversamente si deve prendere come riferimento la spesa dell'esercizio 2008.

Approvazione del bilancio di previsione entro il termine di legge (ordinariamente il 31 dicembre dell'anno precedente).

Approvazione del rendiconto di gestione entro il termine di legge (ordinariamente il 30 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento).

Invio dei dati relativi ai bilanci alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dall'approvazione.

Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);

Attestare l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).

NUMERI E INFORMAZIONI CARATTERIZZANTI L'ENTE

Nel caso di specie, l'Ente:

A. conta un numero di abitanti al 31.12.2024 pari a 24.680;

B. ha in servizio rispettivamente n. 84 dipendenti a tempo indeterminato nel 2017, n. 81 dipendenti nel 2018, n. 78 dipendenti nel 2019, n. 77 dipendenti nel 2020, n. 62 dipendenti nel 2021, n. 57 dipendenti nel 2022 e n. 55 dipendenti nel 2023;

C. il rapporto dipendenti/popolazione è, nel 2024, pari a 1 per 484 abitanti, ed è quindi inferiore a quello previsto dal DM Interno 18 novembre 2020, di cui si riporta la tabella, per i Comuni con popolazione compresa tra 20.000 e 59.999 abitanti (1 su152);

fascia demografica rapporto medio dipendenti-popolazione

fino a 499 abitanti	1/83	
da 500 a 999 abitanti	1/112	
da 1.000 a 1.999 abitanti	1/132	
da 2.000 a 2.999 abitanti	1/151	
da 3.000 a 4.999 abitanti	1/159	
da 5.000 a 9.999 abitanti	1/169	
da 10.000 a 19.999 abitanti		1/166
da 20.000 a 59.999 abitanti		1/152
da 60.000 a 99.000 abitanti		1/134
da 100.000 a 249.999 abitanti	1/120	
da 250.000 a 499.999 abitanti	1/91	
da 500.000 abitanti e oltre	1/85	

D. la spesa di personale (al netto delle risorse trasferite) ammonta a € 3.163.864,65 a consuntivo 2018, a € 3.131.295,73 a consuntivo 2019, a € 2.912.903,66 a consuntivo 2020, a € 2.772.476,14 a consuntivo 2021, a € 2.579.545,81 a consuntivo 2022, a € 2.457.778,85 a consuntivo 2023;

E. ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027 con Delibera di Giunta Comunale n. 38 del 20/02/2025;

F. ha approvato il consuntivo 2023 con Delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 29.05.2024;

G. l'invio alla B.D.A.P. dei dati contabili inerenti i bilanci e i rendiconti è regolarmente avvenuto.

H. non rileva la condizione di deficitarietà strutturale (rendiconto 2023).

PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

Le limitazioni in materia di personale assunto a tempo determinato, o comunque con rapporto di lavoro flessibile, continuano ad essere quelle previste dall'art. 9, comma 28, dal settimo al nono periodo, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78: la spesa annua complessiva per tali tipologie di rapporti non può superare la corrispondente spesa sostenuta nell'anno 2009.

Per l'Ente, tale limite ammonta a € 70.807,40.

Non rileva, ai fini della verifica di tale limite, la spesa per il personale in comando, distacco o convenzione.

Non rilevano ai fini di tale limite gli incarichi ex art. 110 comma 1 del Tuel in quanto esplicitamente esclusi dallo stesso art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

Nel caso di Comuni privi di personale con qualifica dirigenziale, ipotesi per la quale non può considerarsi applicabile il limite dei rapporti a tempo determinato ex art.110 Tuel nel limite del 30% dei posti istituiti in dotazione organica della medesima qualifica, deve comunque ritenersi applicabile la disciplina generale di cui al D.Lgs. 81/2015 c.d. Jobs Act e, in specie, la disposizione contenuta nell'art.23, per cui il limite percentuale di assunzione di lavoratori a tempo determinato deve

individuarsi nella misura del 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro (cfr. Corte dei Conti Lazio – Deliberazione n.85/2018/PAR).

Restano inoltre escluse dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010 le assunzioni di cui:

- all' art. 22, D.L. n. 50/2017, ovvero assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei Comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia;
- all' art. 8 D.L. n. 83/2014, ovvero Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali.
- all'art. 1, comma 200, L. n. 205/2017, ovvero Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio.

STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 30.01.2024 il Comune di Sezze ha provveduto all'approvazione della nuova macrostruttura dell'Ente.

IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni passati, limitata dagli effetti negativi della normativa succedutasi nel tempo, ha comportato una forte riduzione dell'organico, anche tenuto conto delle cessazioni per collocamento a riposo del personale e delle dimissioni di alcuni dipendenti..

Si evidenzia, in particolare, come si sia passati da un numero di 102 dipendenti in servizio al 2011 a un numero di 52 dipendenti in servizio, incluso il Segretario Comunale, al 31 dicembre 2024.

Nel Comune di Sezze – ad oggi – non si rilevano assunti a tempo determinato. Il limite massimo di spesa per il lavoro flessibile anno 2009 è pari ad € 70.807,40.

CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, risulta interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui agli art. 3 e 18 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Le azioni di reclutamento che seguono sono state predisposte sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e dalle indicazioni fornite dai responsabili dei settori, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale

ADEMPIMENTI PRESUPPOSTI AL RECLUTAMENTO DI PERSONALE

Per procedere legittimamente ad assunzioni di personale, l'ente deve preliminarmente:

A. Effettuare la ricognizione delle eccedenze di personale. A tal fine, ciascun responsabile di struttura organizzativa dovrà indicare l'eventuale presenza di unità di personale eccedenti il reale fabbisogno.

B. Effettuare la ricognizione dei fabbisogni di personale presso le strutture organizzative dell'Ente. A tal fine, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 165/2001, ciascun responsabile individua i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali assegnati alla propria struttura e, ove ne ravvisi la mancanza o l'insufficienza, segnala il fabbisogno rilevato sotto forma di proposta di reclutamento di personale.

C. Sulla base delle rilevazioni di cui sopra, la Giunta Comunale approva il programma triennale di fabbisogno del personale dei rimodulati art. 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017) e art. 91 T.U.E.L., che contiene l'identificazione del numero di unità, dei profili professionali e delle categorie di inquadramento del personale da assumere nel triennio successivo, con specifica della modalità di reclutamento e della presunta decorrenza dell'assunzione. Il piano assunzionale deve in ogni caso assicurare il rispetto delle norme vigenti sul contenimento della spesa di personale. Inoltre, deve garantire la compatibilità con le capacità di bilancio, per cui la spesa derivante da ogni assunzione prevista nel piano deve trovare copertura finanziaria nel corrispondente stanziamento di bilancio. La compatibilità della spesa derivante dal programma di fabbisogno deve essere sottoposta anche alla verifica preventiva dell'organo di revisione. Il piano deve essere elaborato sulla base delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" pubblicate nella Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018. Si ricorda che questo documento deve essere contenuto nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione).

D Effettuare la comunicazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del già menzionato Piano triennale al

Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5 del D. Lgs. 165/2001).

E. L'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2022, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). Il PIAO è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, parità di genere, lavoro agile, anticorruzione.

ULTERIORI VINCOLI ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Si ricordano inoltre i seguenti vincoli che le amministrazioni devono rispettare nella effettuazione delle assunzioni a tempo indeterminato:

A. Comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, e alla struttura regionale, ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), cd. mobilità obbligatoria.

B. Attivazione della mobilità volontaria (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.).

Sul punto si pone altresì l'attenzione al "cd. decreto Concretezza" approvato con Legge 56/2019 che così prevede: "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

Con legge n. 15/2025, di conversione del D.L. n. 202/2024 (c.d. "Milleproroghe"), il suddetto termine è stato prorogato dal 31.12.2024 al 31.12.2025.

C. Scorrimento delle graduatorie valide dell'Ente, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000). La legge di bilancio 2019 (art. 1 comma 362 e ss. Legge 145/2018) ha regolato un regime transitorio per la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 con tempistiche e requisiti differenti e articolati (vedasi anche legge 128/19). Si ricorda che il vincolo allo scorrimento delle graduatorie può essere derogato solamente in presenza di comprovate motivazioni di interesse pubblico o istituzione di nuovi posti in dotazione organica.

DETERMINAZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

Con l'approvazione del Decreto i comuni "virtuosi", con un rapporto spese di personale sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione assestato, entro una specifica percentuale fissata dal citato D.P.C.M., possono procedere ad ulteriori 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. Si riportano le tabelle definite con il nuovo D.P.C.M.:

Tab. 1 - Tabella valori soglia più bassi (enti virtuosi):

Numero di abitanti
Valore soglia

da 1 a 999
29,5%

da 1.000 a 1.999
28,6%

da 2.000 a 2.999
27,6%

da 3.000 a 4.999
27,2%

da 5.000 a 9.999 abitanti
26,9%

da 10.000 a 59.999 abitanti
27,0%

da 60.000 a 249.999 abitanti
27,6%

da 250.000 a 1.499.999 abitanti
28,8%

sopra i 1.500.000 abitanti
25,3%

Tab. 3 - Percentuali di incremento spesa per virtuosi:

Anni	2020	2021	2022	2023	2024
Numero abitanti % di incremento assunzionale					
da 1 a 999 35%	23%	29%	33%	34%	34%
da 1.000 a 1.999 35%	23%	29%	33%	34%	34%
da 2.000 a 2.999 30%	20%	25%	28%	29%	29%
da 3.000 a 4.999 28%	19%	24%	26%	27%	27%
da 5.000 a 9.999 abitanti 26%	17%	21%	24%	25%	25%
da 10.000 a 59.999 abitanti 22%	9%	16%	19%	21%	21%
da 60.000 a 249.999 abitanti 16%	7%	12%	14%	15%	15%
da 250000 a 1.499.999 abitanti 10%	3%	6%	8%	9	9
Sopra 1.500.000 5,5%	1%	3%	4%	4,5%	4,5%

ELEMENTI CHE CONTRIBUISCONO ALLA DETERMINAZIONE DEL RAPPORTO SPESA/ENTRATE

Nel richiamare l'art. 2 del D.P.C.M. in questione vediamo come:

“Ai fini del presente decreto sono utilizzate le seguenti definizioni:

a) Spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

b) Entrate correnti: 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.”

L'articolo 2 contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999. Per “Entrate correnti” si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Deve essere, altresì, evidenziato che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso. Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, le entrate correnti da considerare appare opportuno richiamare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti. Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

I dati caratterizzanti l'Ente sono i seguenti:

Descrizione voce	Importo
------------------	---------

Spesa personale 2023	2.457.778,85
Media entrate correnti (acc. Tit. I-II-III 21/22/23)	18.199.283,59
F.C.D.E. Bilancio assestato 2023	1.585.973,07
Valori entrate correnti ex art. 2 c.1 lett. B) D.P.C.M	16.613.310,52
% soglia	14,79%

Nel richiamo delle tabelle riportate nel paragrafo "determinazione delle capacità assunzionali" è opportuno esplicitare le tre casistiche che possono derivare dal calcolo di cui sopra:

A. 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. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali stabiliti. Detti comuni possono altresì utilizzare la capacità di spesa residua, le eventuali assunzioni riconducibili all'utilizzo di detta capacità saranno neutre ai fini del conteggio di determinazione della fascia di appartenenza.

B. I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore-soglia richiamato, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del di 34/2019.

C. Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

A fronte dei dati ottenuti la casistica in cui rientra il Comune di Sezze è quella rappresentata all'interno del punto A dal momento in cui la sua percentuale di riferimento (tab.1) è pari a 27,00% e quella ottenuta applicando il conteggio è pari a 14,79%.

Il che ci porta, nel rispetto del nuovo DPCM, a presentare i seguenti dati inerenti alla capacità assunzionale residuale, determinata senza prendere in considerazione eventuali resti assunzionali:

Rif	Descrizione Voce	Dati
A	Soglia di riferimento	27,00%
B	Rapporto spese di personale 2023/media entrate correnti 2021/2022/2023	14,79%
C	Scarto in punti % (A-B)	12,21 %
D	Media entrate correnti	16.613.310,52
F	Capacità assunzionale	2.027.814,99

Tali risorse, pari ad € 2.027.814,99 possono essere utilizzate per assumere qualsiasi combinazione di unità di personale (indipendentemente dal numero di teste e dalla categoria professionale), la cui spesa complessiva risulti non superiore all'importo determinato.

La spesa di riferimento deve essere calcolata sulla base della retribuzione annua della posizione di accesso della categoria (i valori sotto riportati sono aggiornati al CCNL Funzioni Locali 2019/2021) oltre agli oneri a carico del datore di lavoro (INPS e INAIL mentre non rientra nel calcolo l'IRAP):

Tabella G

Stipendi tabellari delle nuove Aree

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Area Nuova retribuzione tabellare(1)

23.212,35 Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

21.392,87 Area degli ISTRUTTORI

19.034,51 Area degli OPERATORI ESPERTI

18.283,31 Area degli OPERATORI

Nonostante l'importo della capacità assunzionale sopra riportato, l'Ente ritiene, considerato che si trova in una situazione di riequilibrio finanziario pluriennale, di contenere le assunzioni programmate entro una soglia ben inferiore, salva la possibilità di intervenire con incrementi non appena se ne ravvisassero le condizioni.

LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027

Per quanto riguarda il personale dipendente, per il triennio 2025-2027, è prevista l'acquisizione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato delle figure nel seguito elencate, nel rispetto dei limiti di Legge.
La decorrenza della suddette assunzioni è legata alle tempistiche strettamente connesse alla loro attuazione.

ANNO 2025

AREA DI INQUADRAMENTO MODALITA' ASSUNZIONE.	NUMERO UNITA'	PROFILO	PROFESSIONALE/	REGIME	ORARIO
ISTRUTTORI - CONCORSO PUBBLICO Fatti salvi gli obblighi di legge	2	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	- MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001	
ISTRUTTORI - CONCORSO PUBBLICO Fatti salvi gli obblighi di legge	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	- MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001	
ISTRUTTORI - CONCORSO PUBBLICO Fatti salvi gli obblighi di legge	3	ISTRUTTORE TECNICO	Tempo Pieno	- MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001	
ISTRUTTORI - CONCORSO PUBBLICO Fatti salvi gli obblighi di legge	3	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	- MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001	

OPERATORI ESPERTI AUMENTO DA 24 A 36 ORE :

2	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	Normativa di riferimento
1	OPERATORE ESPERTO TECNICO MANUTENTIVO	Tempo pieno	Normativa di riferimento

PROGRESSIONE TRA LE AREE IN DEROGA NEL LIMITE DELLO 0,55 DEL MONTE SALARI 2018

Da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa
Da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa

Normativa di riferimento e regolamentazione comunale

TRATTENIMENTO IN SERVIZIO :

1 FUNZIONARI ED E.Q.: funzionario di promozione culturale
1 OPERATORI ESPERTI : operatore esperto amministrativo

ARTICOLO 1 CO. 165 LEGGE DI BILANCIO 2025

Per un costo totale di € 377.349,41, di cui € 16.770,00 non rilevanti in termini di capacità assunzionale.

ANNO 2026

AREA DI INQUADRAMENTO MODALITA' ASSUNZIONE	NUMERO UNITA	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO
---	--------------	-----------------------	---------------

ISTRUTTORI :

2 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Tempo Pieno
 - MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001
 - MOBILITA' EX ART. 30 D .LGS. N. 165/2001
 - CONCORSO PUBBLICO
 Fatti salvi gli obblighi di legge

ISTRUTTORI

1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE Tempo Pieno
 - MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001
 - MOBILITA' EX ART. 30 D .LGS. N. 165/2001
 - CONCORSO PUBBLICO
 Fatti salvi gli obblighi di legge

Per un costo totale di €91.582,20, rilevanti in termini di capacità assunzionale.

ANNO 2027

AREA DI INQUADRAMENTO MODALITA' ASSUNZIONE	NUMERO UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME	ORARIO
---	---------------	-----------------------	--------	--------

ISTRUTTORI

2 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Tempo Pieno
 - MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001
 - MOBILITA' EX ART. 30 D .LGS. N. 165/2001
 - CONCORSO PUBBLICO
 Fatti salvi gli obblighi di legge

ISTRUTTORI

1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE Tempo Pieno
 - MOBILITÀ EX ART. 34 BIS D.LGS. N. 165/2001
 - MOBILITA' EX ART. 30 D .LGS. N. 165/2001
 - CONCORSO PUBBLICO
 Fatti salvi gli obblighi di legge

Per un costo totale di €91.582,20, rilevanti in termini di capacità assunzionale.

COMPATIBILITA' DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO DEL PERSONALE CON LA NORMATIVA VIGENTE:

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2025-2027 è inferiore alla spesa massima consentita pari ad € 3.875.631,70. La spesa di personale prevista per il triennio 2025-2027 risulta finanziata dai relativi stanziamenti contemplati negli schemi del bilancio di previsione 2025-2027.

LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N. 68

Per l'annualità 2024, risulta interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui agli art. 3 e 18 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata ed, in caso di scopertura della quota d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99.

LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2025-2027.

Si prevede di procedere all'assunzione delle seguenti unità a tempo determinato.

AREA DI INQUADRAMENTO MODALITA' DI ASSUNZIONE	2025 NUMERO DI UNITA' DURATA	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME	ORARIO
--	------------------------------------	-----------------------	--------	--------

ISTRUTTORI 1 Istruttore del settore informazione Tempo pieno

CONFERIMENTO DI INCARICO FIDUCIARIO AI SENSI DELL'ART. 90 DEL D.LGS. N. 267/2000
FINO ALLA SCADENZA DEL MANDATO ELETTIVO DEL SINDACO IN CARICA

FUNZIONARI ED EQ 1 Funzionario contabile Tempo pieno

CONFERIMENTO DI INCARICO PREVIA SELEZIONE PUBBLICA EX ART. 110 COMMA 1 DEL D. LGS. N. 267/2000
TRE ANNI

FUNZIONARI ED EQ 1 Funzionario contabile 12 ORE SETTIMANALI
CONFERIMENTO DI INCARICO EX ART. 1 COMMA 557 L. N. 311/2004 E SS.MM.II. (SCAVALCO DI ECCEDEENZA)
PERIODO 16 MARZO- 31 LUGLIO

Il costo annuale dell'istruttore ex art. 90 del TUEL è pari ad €29.963,72 (escluso IRAP).

Il costo annuale del funzionario ex art. 110 del TUEL è pari ad € 32.515,89 (escluso IRAP), non rientrante nel limite della spesa 2009.

Il costo del funzionario tramite "scavalco di eccedenza"(art. 557 L. 311/2004) per il periodo previsto 16.03.2025 – 31.07.2025 è pari ad € 4.065,00 (escluso IRAP).

La decorrenza della suddette assunzioni è legata alle tempistiche strettamente connesse alla loro attuazione.

CESSAZIONI DEL TRIENNIO 2025-2027

Si ritiene utile aggiungere qualche dato in merito ai risparmi di spesa che si stima, al netto dell'IRAP, saranno generati nel prossimo triennio dalle cessazioni prevedibili per limite di età a legislazione vigente (67 anni).

ANNO	UNITA'	AREA DI APPARTENENZA	RISPARMIO
2025			
1	FUNZIONARI ED EQ		TRATTENIMENTO IN SERVIZIO EX ART. 1 COMMA 165 LEGGE DI BILANCIO 2025
1	OPERATORI ESPERTI		TRATTENIMENTO IN SERVIZIO EX ART. 1 COMMA 165 LEGGE DI BILANCIO 2025
2026			
1	ISTRUTTORI	€ 29.963,72	
2	OPERATORI ESPERTI	€ 53.316,94	
2027			
1	FUNZIONARI ED EQ	€ 32.515,89	
1	ISTRUTTORI	€ 29.963,72	
2	OPERATORI ESPERTI	€ 53.316,94	