

Comune di Ladispoli
Città metropolitana di Roma Capitale



ALLEGATO 3
Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2024 - 2026

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

SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Il vigente organigramma del Comune di Ladispoli è esplicativo della volontà chiara dell'Amministrazione di perseguire i seguenti principi generali:

- a) creare un modello organizzativo che sia in stretta correlazione con gli obiettivi, i programmi e le strategie d'azione e che quindi consenta sempre più e meglio la realizzazione della mission del Comune volta al soddisfacimento degli interessi della propria comunità in modo efficiente ed economico;
- b) razionalizzare le strutture e l'organizzazione in coerenza con l'evoluzione dei bisogni della collettività comunale, avendo come punto di partenza la centralità del servizio all'utente, secondo i criteri di funzionalità rispetto ai compiti ed ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità ed ampia flessibilità;
- c) creare un modello organizzativo che garantisca un sistema di gestione del personale in grado di sviluppare e valorizzare le competenze e le professionalità, favorire la crescita e l'aggiornamento professionale, anche attraverso il miglioramento dei processi strategici, dalle assunzioni alla formazione continua;
- d) istituire un modello organizzativo che punti alla semplificazione della struttura comunale al fine di snellire, razionalizzare, rivedere e unificare le attività fra gli uffici, eliminando le frammentazioni nell'ottica del miglioramento, di una maggiore funzionalità, nonché di incremento dell'omogeneità e di una gestione ottimale dei processi lavorativi;
- e) affiancare i processi di snellimento e semplificazione della struttura ad un sempre maggiore impegno per la specializzazione e qualificazione dei servizi resi al cittadino dall'Ente sempre più chiamato ad un miglioramento continuo della qualità del servizio all'utenza;
- f) ridurre i costi di mantenimento della struttura, evitando gli sprechi, i costi della non qualità e le dispersioni organizzative, mirando anche ad una funzionale aggregazione dei servizi e delle strutture in base alle specifiche mission;
- g) alleggerire e definire uno specifico ruolo per le funzioni di staff in quanto in una organizzazione semplificata tali funzioni di supporto, assistenza, indirizzo, controllo, devono ridurre progressivamente la propria consistenza rafforzando invece il proprio ruolo che deve diventare più ricco ed evoluto mirando ad essere centri "snelli" che producono "valore" per le strutture di linea attraverso la messa a punto di nuove metodologie e strumenti, produzione di nuove conoscenze e ricerca di nuove tecnologie, organizzarle, standardizzarle in modo che possano essere trasferite, apprese e recepite dalle strutture di linea.

L'assetto organizzativo del Comune si articola in Aree funzionali, Settori ed Uffici.

Le Aree, che sono le unità di massima dimensione, hanno il compito di garantire unitarietà di indirizzo, di direzione, di coordinamento e di integrazione sinergica dei Settori ed Uffici di cui sono composte; agiscono con ampia autonomia all'interno dell'indirizzo strategico ed attivano programmi di lavoro sviluppando sinergie nell'ambito delle politiche di gestione e dell'utilizzo delle risorse assegnate.

Sulla base di tali principi è stato revisionato l'organigramma prevedendo, oltre al Corpo di Polizia Locale e agli uffici alle dirette dipendenze del Sindaco, le Aree con funzioni di linea in base ad un'aggregazione delle Aree stesse in Settori, Uffici e funzioni, secondo ambiti di intervento omogenei.

Il modello organizzativo vigente è stato adottato dall'Amministrazione con delibera della Giunta Comunale n. 218 del 16/11/2022, successivamente modificata ed integrata.

Per l'anno 2024 l'Amministrazione ha avviato una programmazione in materia di fabbisogno del personale al fine di poter procedere all'attivazione di nuovi servizi, nonché all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti.

Nelle more del suddetto processo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 14/03/2024 è stato rivisitato ed adeguato lo schema macro-strutturale nell'Ente, sia in ragione di tutte le evoluzioni intervenute tanto nell'ambiente esterno che in quello interno all'Ente, sia in conformità al programma elettorale del Sindaco ed in funzione dell'esigenza di attivare forme di razionalizzazione delle strutture amministrative intermedie, al fine di assicurare rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa dell'Ente.

E' stata quindi creata una apposita Area dedicata ai LL.PP. con la conseguente revisione della macrostruttura che costituisce:

- il presupposto essenziale per garantire un razionale esercizio delle funzioni attraverso il rispetto dei principi previsti dalla normativa vigente nonché per procedere alla rimodulazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività;
- un virtuoso processo di continua ottimizzazione delle risorse disponibili in un contesto normativo teso alla razionalizzazione dei procedimenti e allo snellimento delle procedure;

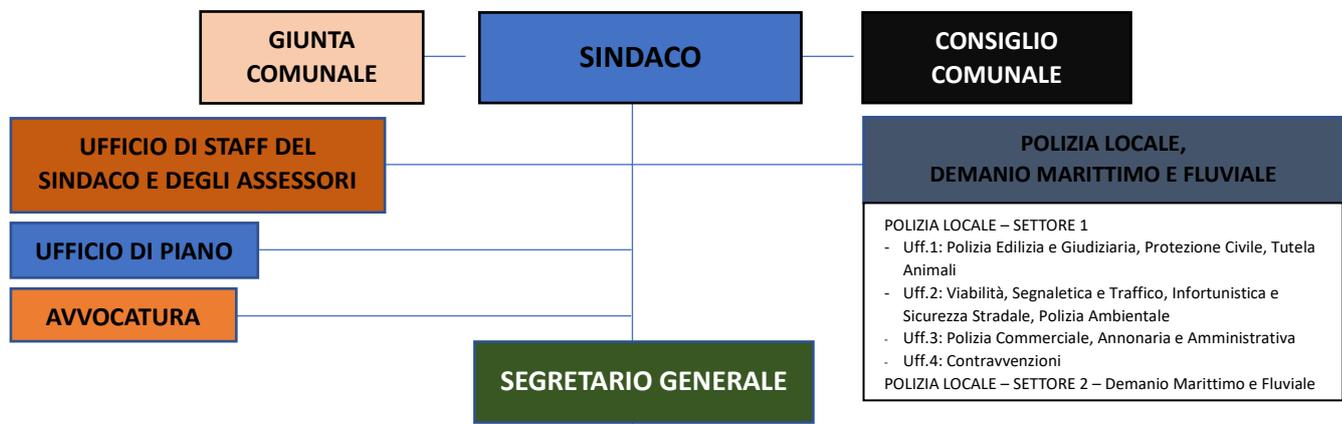
Dalla data del **1° maggio 2024** sarà operativa la nuova struttura dirigenziale denominata “Lavori Pubblici”, ed una nuova distribuzione di personale negli uffici all'interno di tale area la cui organizzazione sarà determinata dai singoli Dirigenti in funzione delle risorse umane, economiche e strumentali assegnate.

L'organizzazione del Comune di Ladispoli ed il suo funzionamento si ispirano ai seguenti criteri:

- a) la distinzione tra responsabilità di indirizzo e controllo, spettanti agli organi di direzione politica e attività di gestione amministrativa, tecnica e finanziaria attribuite ai dirigenti;
- b) il contenimento dello sviluppo verticale della struttura, mediante articolazione delle stesse per funzioni e finalità omogenee, al fine di favorire il coordinamento, l'integrazione, la comunicazione e la collaborazione tra le diverse unità organizzative;
- c) la chiara individuazione dei margini di autonomia e di responsabilità con riferimento alle posizioni dirigenziali ricoperte e agli obiettivi assegnati;
- d) lo sviluppo dell'attività dell'ente secondo il ciclo: pianificazione strategica, programmazione gestionale, budget, gestione, controllo di gestione, controllo strategico, valutazione;
- e) lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze del personale, anche attraverso la formazione e l'aggiornamento, garantendo a tutti pari opportunità.

3.1.1 L'organigramma dell'Ente:

COMUNE DI LADISPOLI ORGANIZZAZIONE FUNZIONALE DELL'ENTE



POLIZIA LOCALE, DEMANIO MARITTIMO E FLUVIALE

POLIZIA LOCALE – SETTORE 1

- Uff.1: Polizia Edilizia e Giudiziaria, Protezione Civile, Tutela Animali
- Uff.2: Viabilità, Segnaletica e Traffico, Infortunistica e Sicurezza Stradale, Polizia Ambientale
- Uff.3: Polizia Commerciale, Annonaria e Amministrativa
- Uff.4: Contravvenzioni

POLIZIA LOCALE – SETTORE 2 – Demanio Marittimo e Fluviale

AREE

AREA I AFFARI GENERALI E GESTIONE RISORSE UMANE	AREA II BILANCIO E PROGRAMMAZION E ECONOMICO FINANZIARIA	AREA III ASSETTO E TUTELA DEL TERRITORIO	AREA IV POLITICHE SOCIALI	AREA V SERVIZI AL CITTADINO	AREA VI LAVORI PUBBLICI
SETTORE I	SETTORE I	SETTORE I	SETTORE I	SETTORE I	SETTORE I
UFFICIO 1: SEGRETERIA GENERALE	UFFICIO 1: BILANCIO, CONTROLLI SUGLI EQUILIBRI, CONTABILITÀ	UFFICIO 1: URBANISTICA, PATRIMONIO, EDILIZIA PUBBLICA E PRIVATA, SUE, CATASTO	UFFICIO 1: GESTIONE MINORI	UFFICIO 1: SUAP, COMMERCIO	UFFICIO 1: LAVORI PUBBLICI, MANUTENZIONI, VERDE PUBBLICO, ARREDO URBANO
UFFICIO 2: ORGANI ISTITUZIONALI	UFFICIO 2: SPESE, CONTABILITÀ ECONOMICA	UFFICIO 2: PARTENARIATO PUBBLICO E PRIVATO, FINANZA DI PROGETTO	UFFICIO 2: GESTIONE ANZIANI	SETTORE II	
UFFICIO 3: CONTROLLI INTERNI, TRASPARENZA, ANTICORRUZIONE	UFFICIO 3: ENTRATE, FATTURAZIONE ELETTRONICA	UFFICIO 3: DATORE DI LAVORO	UFFICIO 3: TUTELA DISABILI	UFFICIO 1: TURISMO, PROMOZIONE DEL TERRITORIO	UFFICIO 2: STRUTTURA ORGANIZZATIVA STABILE (SOS), GESTIONE GARE
SETTORE II	SETTORE II	SETTORE II	SETTORE II	UFFICIO 2: CULTURA, GESTIONE SITI STORICI E ARCHEOLOGICI	
UFFICIO 1: STATISTICA, CENSIMENTO	UFFICIO 1: TRIBUTI	UFFICIO 1: IGIENE URBANA E AMBIENTE	UFFICIO 1: ACCREDITI STRUTTURE RESIDENZIALI, ASILI COMUNALI	UFFICIO 3: SPORT	
UFFICIO 2: URP, MESSI, ARCHIVIO, PROTOCOLLO	SETTORE III	UFFICIO 2: SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	UFFICIO 2: GESTIONE STRUTTURE	UFFICIO 4: BIBLIOTECA, ARCHIVIO STORICO	
SETTORE III	UFFICIO 1: ECONOMATO, PROVVEDITORATO, AUTOPARCO, INVENTARIO	SETTORE III	SETTORE III	SETTORE III	
UFFICIO 1: SERVIZI DEMOGRAFICI ED	SETTORE IV	UFFICIO 1: TRASPORTO PUBBLICO LOCALE, MOBILITÀ, PIANO DI ABBATTIMENTO BARRIERE	UFFICIO 1: PUBBLICA	UFFICIO 1: SERVIZI INFORMATICI	
SETTORE IV	UFFICIO 1: SOCIETÀ PARTECIPATE		UFFICIO 2: POLITICHE GIOVANILI	UFFICIO 2: TRANSIZIONE AL DIGITALE	
UFFICIO 1: PERSONALE				UFFICIO 3: UFFICIO EUROPA	
UFFICIO 2: CONTROLLO STRATEGICO E DI GESTIONE					

3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, per effetto dell'art. 6 del D.L. 80/2021, è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano. Inoltre, con la L. n. 79/2022 di conversione del D.L. n. 36 del 30/04/2022 recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, c.d. "decreto PNRR 2" l'art. 1 disciplina sulle linee di indirizzo per le pubbliche amministrazioni relative alla predisposizione dei rispettivi piani triennali dei fabbisogni di personale. L'articolo prevede che tali linee di indirizzo concernano anche la definizione dei nuovi profili professionali, individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere.

3.2.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La dotazione organica vigente al 31/12/2023, corrisponde a quella approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 30/05/2023 avente ad oggetto l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, tenuto conto dei posti vacanti esistenti, delle cessazioni di personale previste e delle nuove assunzioni programmate, inoltre è stato adottato il nuovo sistema di classificazione del personale, secondo quanto previsto dal citato C.C.N.L. del 16/11/2022.

La dotazione organica con decorrenza 31/12/2023, risulta complessivamente di n. 99 dipendenti (oltre una E.Q. in aspettativa) in servizio a tempo indeterminato, escluso il Segretario Generale.

Il personale a tempo determinato risulta essere di n. 19 dipendenti, meglio evidenziati nel seguente quadro:

Dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2023		
n.	profilo	Note
2	Dirigenti art. 110 c. 1 TUEL	2 E.Q. in aspettativa
18	Operatori esperti	A tempo pieno e indeterminato
58	Istruttori	A tempo pieno e indeterminato
17	Funzionari e E.Q.	A tempo pieno e indeterminato
1	Funzionario	Part time 75%
2	Istruttori	Part time 67%
1	E.Q.	A tempo pieno e indeterminato in "congedo straordinario" ai sensi dell'art. 42 comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii.)
99	TOTALE	
Dipendenti al 31/12/2023 a tempo determinato		
1	E.Q. art. 110 c. 1 TUEL	A tempo pieno
1	E.Q. art. 110 c. 1 TUEL	Part time 50%
1	Agente di Polizia locale	A tempo pieno
3	TOTALE	
Dipendenti a tempo determinato al 31/12/2023 assunti ai sensi dell'art. 90 del TUEL		
12	Istruttori Art. 90 TUEL	Part time di cui: - n. 2 al 50% - n. 1 al 35% - n. 9 al 30%
3	Operatori Art. 90 TUEL	Part time di cui: - n. 1 al 35% - n. 2 al 30%
1	Operatore esperto Art. 90 TUEL	A tempo pieno e determinato
16	TOTALE	

per una spesa complessiva di € 4.801.975,74 compresi oneri previdenziali, assistenziali ed Irap, aggiornato ai nuovi valori stipendiali contenuti nel CCNL 16/11/2022.

La stima dell'evoluzione dei fabbisogni è alquanto difficile da prevedere in quanto strettamente correlata a modifiche organizzative/funzionali, all'utilizzo delle risorse del Bilancio, a nuovi processi quali ad esempio la digitalizzazione, al potenziamento e/o dismissione di servizi, attività e funzioni e, non ultimo, all'evolversi dell'attuazione del PNRR.

Possono altresì influire, altri fattori sia interni che esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini quantitativi e/o di competenze.

L'Ente si riserva di modificare in qualsiasi momento la programmazione del fabbisogno triennale del personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative ed in base alla dinamicità dei dati da utilizzare come base di calcolo per gli spazi finanziari sopra dettagliati.

L'ente si riserva altresì di stabilire che la copertura dei posti in dotazione organica attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento per cessazione del personale, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e normativi vigenti, fermo restando l'espletamento delle procedure più idonee per la copertura dei medesimi posti;

Le procedure assunzionali previste per i posti in programmazione anno 2024 sono le seguenti:

- mobilità obbligatoria di personale – art. 34 bis D.Lgs. 165/2001;
- mobilità volontaria di personale tra amministrazioni diverse- art. 30 D.Lgs. 165/2001 e s.m. e i.
- concorso pubblico;

Per quanto riguarda le procedure assunzionali, l'Ente si riserva comunque sempre, la possibilità di scorrere la graduatoria del concorso per l'assunzione di istruttori amministrativi/contabili espletato nel 2023 o di altri enti prima di procedere a mobilità volontaria o concorso pubblico, qualora lo ritenga più opportuno in termini di efficacia efficienza ed economicità.

3.2.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA:

1) Approvazione del Bilancio di Previsione, Rendiconto e Bilancio Consolidato nei termini previsti e trasmissione relativi dati (art. 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, conv. in L. 160/2016):

- il Rendiconto della gestione per l'esercizio - Anno 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 17/04/2023 n. 13, dal quale risulta che l'ente non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto; i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato;

- il Bilancio Consolidato Anno 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 04/10/2023 n. 31, e i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato, della Ragioneria Generale dello Stato,

Inoltre nei termini indicati dalla normativa sono stati approvati:

- con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 29/11/2023 il DUP Documento Unico di Programmazione per l'annualità 2024/2026;

- con Delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 21/12/2023 il Bilancio di Previsione 2024/2026;

I documenti citati sono pubblicati sul sito dell'ente Trasparenza > Amministrazione Trasparente rispettivamente in: Bilanci > Bilancio Preventivo e Consuntivo e in Performance > Piano della Performance;

2) Ricognizione annuale, al fine di rilevare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (art. 33 comma 1 del D.Lgs. 165/2001)

La disposizione stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e il comma 2 stabilisce che le pubbliche amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

A tal proposito si è provveduto a verificare che nell'ambito dell'ultima dotazione organica non sono presenti dipendenti e/o dirigenti in soprannumero, né in eccedenza dando atto pertanto che l'Ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

- in merito alla situazione finanziaria l'Ente non risulta strutturalmente deficitario, ai sensi dell'art. 242 del T.U.E.L;

L'ente pertanto anche per l'anno 2024 non presenta situazioni di soprannumero e comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001,

non deve avviare le procedure per il collocamento in disponibilità di personale e i posti coperti con le assunzioni previste nel presente Piano del Fabbisogno di Personale non saranno interessati, successivamente alla loro copertura, da situazioni di soprannumero o di eccedenza, in quanto i fabbisogni previsti trovano copertura nella dotazione organica.

3) Capacità assunzionali

L'aver individuato pochi ma concreti obiettivi da raggiungere, ha permesso in questi anni di avere non solo un buon risultato gestionale delle risorse, ma anche di potere beneficiare di disposizioni normative favorevoli, quali ad esempio quelle contenute nel DM 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", meglio precisate dalla circolare applicativa n. 17102/110/1 recante "Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33 comma 2, del DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", con le quali i Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, come sopra determinato, è inferiore al valore soglia definito dal D.M. 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 al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'ente, fermo restando quanto definito dall'art. 5 del citato D.M.

L'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019 (convertito in L. n. 58/2019) c.d. Decreto Crescita, pubblicato nella G.U. del 27/04/2020 e il suo decreto attuativo, il Decreto Ministeriale del 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", hanno stabilito le nuove condizioni per il calcolo della capacità assunzionale degli enti, che superano il riferimento al turn-over e si basano invece sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale ed in particolare al rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti da calcolare al netto del Fondo Crediti di dubbia esigibilità.

La Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 13/05/2020 (prot. 1374 del 08/06/2020 - pubblicata nella G.U. n. 226 del 11/09/2020) in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, esplicitiva del 90 Decreto Ministeriale del 17/03/2020, inoltre, ha previsto la facoltà di utilizzo dei c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell'Ente e che i valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

Si è proceduto a verificare per l'ente la sostenibilità finanziaria della spesa di personale come segue:

- secondo quanto previsto dall'art. 3 del citato D.M. 17/03/2020, l'ente rientra nella fascia demografica f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, a cui corrisponde ai sensi dell'art. 4 (Tabella I) un valore soglia di riferimento per l'ente del 27% del rapporto della spesa del personale, rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, rispetto alla media delle 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, secondo la definizione contenuta nell'art. 2 del citato D.M.

Tutto quanto sopra specificato, viene meglio riassunto nella seguente tabella che rappresentano l'incremento massimo reale per le annualità 2024 e 2025 in base all'applicazione del calcolo ut supra esplicito:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		4.783.788,79	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	33.592.173,00	39.026.343,53	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	40.042.165,00		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	43.444.692,60		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		5.823.714,13	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,41%	

- Il calcolo del rapporto per l'ente, effettuato secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 e nella Circolare del 13/05/2020 che limita, per uniformità di indirizzo, le voci dei macro-aggregati riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, dato dal rapporto tra la spesa del personale 2022 rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2020/2022 al netto del Fondo Crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, è pari a **14,41%**;

- In base alla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica del 13 maggio 2020, nella quale sono fornite precise specificazioni in materia di assunzioni del personale da parte dei comuni, e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando il rispetto delle percentuali massime di incremento annuali, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale che per la fascia demografica del Comune di Ladispoli è pari al 9% nel 2020, 16% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023 e 22% nel 2024.

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
16%	19%	21%	22%

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel ricalcolo dei margini assunzionali. Con l'approvazione dell'ultimo Rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2022 (deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 17/04/2023), la nuova percentuale del Comune di Ladispoli risulta attestata al 14,41 % e, dunque, ben al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (27,00%), confermando la possibilità quindi di ulteriori spazi assuntivi così rappresentati:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	4.696.971,97	
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO	1.033.333,83	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	1.033.333,83	Art. 5, comma 2

Per quanto sopra, nel rispetto delle indicazioni dettate dal decreto attuativo, la spesa del personale relativa all'anno 2024 non potrà superare il limite di € **5.730.305,80**.

4) Rispetto dei limiti della spesa di personale a tempo determinato e del divieto di contratti di collaborazione

Il rispetto del limite della spesa del lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010, è stato verificato in quanto la spesa prevista per il personale a tempo determinato è di € 714.568,49, a fronte della spesa del 2009 che costituisce il tetto di spesa pari a € 714.609,62.

5) L'ente ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014 convertito in L. 89/2014, che costituisce condizione per procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento, secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 conv. in L. 2/2009.

6) Approvazione del Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità

Il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, la cui mancanza determina il divieto di assunzione, ai sensi dell'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001, è assorbito, insieme ad altri atti, nel presente PIAO, come previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito in L. n. 113/2021.

7) L'articolo 6 - ter del d.lgs. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. 75/2017, prevede che le pubbliche amministrazioni inviino i dati correlati ai fabbisogni attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60, secondo le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA pubblicate nella G.U. del 27 luglio 2018 stabiliscono che, le Amministrazioni devono inviare il loro Piano triennale dei fabbisogni di personale attraverso il modulo presente nell'applicativo SICO, entro 30gg dall'adozione, e in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Si dà atto che per l'ultima deliberazione di G.C. di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 contenuto nel PIAO, l'invio è stato effettuato inoltre la stessa è stata pubblicata sul sito internet dell'ente www.comunediladispoli.it > Amministrazione Trasparente > Personale > Dotazione organica.

8) Infine, in riferimento al citato Decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020, comunicato con Circolare n. 16585 del 02/12/2020, che ha stabilito i nuovi rapporti medi dipendenti-popolazione per il triennio 2020- 2022, si rileva che l'ente appartiene alla fascia demografica 20.000-59.999, a cui corrisponde un rapporto medio dipendenti-popolazione di 1/152.

Per l'anno 2024:

- residenti Comune al 31/12/2023 di 42.300 - posti coperti al 31/12/2023 sono 103 pertanto il rapporto dipendenti/popolazione è di 103/42.300 pari a circa 1/410, ampiamente inferiori al limite massimo previsto.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Il Piano Triennale 2023/2025 approvato ha previsto in parte anche la copertura di cessazioni già avvenute nell'anno 2023.

Di seguito le cessazioni avvenute nell'anno 2023:

CESSAZIONI PER PROFILI	ANNO 2023
Operatore	2
Istruttore	5
Agente Polizia locale	2
Assistente sociale	2
Staff del sindaco	4

Di seguito le cessazioni programmate nell'anno 2024:

CESSAZIONI PER PROFILI	ANNO 2024
E.Q. POLIZIA LOCALE	PENSIONAMENTO DAL 01/02/2024
E.Q. con incarico DIRIGENZIALE ai sensi dell'art. 110 TUEL	PENSIONAMENTO DAL 01/05/2024
Agente Polizia locale	PENSIONAMENTO DAL 01/04/2024
E.Q. tecnico con incarico ai sensi dell'art. 110 TUEL	Dimissioni 30/04/2024

Di seguito le cessazioni programmate nell'anno 2025:

CESSAZIONI PER PROFILI	ANNO 2025
Istruttore Amministrativo	PENSIONAMENTO DAL 01/09/2025
Operatore esperto	PENSIONAMENTO DAL 01/05/2025

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

L'evoluzione dei fabbisogni di personale rilevata e prevista, evidenziano:

- La necessità di reperire un dirigente tecnico per l'area VI "LL.PP." di nuova istituzione;
- la necessità di servizi e funzioni di carattere operativo e tecnico con relativo incremento di profili di Istruttore tecnico;
- l'incremento di profili di Istruttore Amministrativo/Contabile, per l'incremento della complessità delle procedure amministrative dell'ente, attraverso lo scorrimento della graduatoria della selezione pubblica per tale profilo espletata da questo ente;
- la sostituzione delle cessazioni per il mantenimento in particolare dei servizi del Corpo di Polizia Locale e delle Aree tecniche,

Le cessazioni intervenute nella precedente annualità e quelle programmate nel corso delle successive, se non integrate con altro personale, non consentiranno di garantire la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

- nel reclutamento del personale, continuare ad utilizzare modalità che consentano di abbassare l'età media del personale in servizio e che consentano al contempo di riqualificare il personale in servizio attraverso processi di mobilità interna e di progressione nei limiti consentiti dalle norme vigenti.

- confermare il potenziamento stagionale dell'organico della Polizia Locale con l'assunzione di unità di istruttori di vigilanza (Area degli Istruttori), per attuare il programma di controllo della viabilità e del territorio e di lotta all'abusivismo commerciale utilizzando i proventi del C.d.s. in conformità alle destinazioni ammesse dagli artt. 143 c. 12 e 208 c. 5 bis del C.d.s., e, ove disponibili, i contributi economici di privati/associazioni (escludendo la spesa così finanziata dal calcolo dei limiti di spesa di cui all'art. 1 comma 557 legge 296/2006 e di cui all'art. 9 comma 28, D.L. 78/2010 – come da parere della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna, espresso con delibera n. 130 depositata in data 16/09/2015).

In base alle necessità rappresentate dall'amministrazione, si prevedono le seguenti assunzioni per l'anno 2024

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	Spesa personale annua al netto IRAP
2024	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ED ECONOMICI	2	Tempo indeterminato e pieno	scorrimento graduatoria concorso. Assunzione prevista da maggio	€ 63.709,18
2024	ISTRUTTORE TECNICO	2	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimenti o graduatorie enti/concorso. Assunzione prevista da settembre	€ 63.709,18
2024	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimenti o graduatorie enti/concorso. Assunzione prevista da giugno	€ 126.450,20
2024	DIRIGENTE TECNICO	1	Art. 110 D.Lgs. 267/2000 Tempo determinato e pieno	Selezione. Assunzione prevista da maggio	€ 136.460,34

Per quanto sopra esposto, la spesa prevista per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente è stata così quantificata:

	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
MACRO 101	5.929.811,68	5.534.464,19	5.534.464,19
MACRO 103	60.770,00	60.770,00	60.770,00
SPESA PERSONALE al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP	5.990.581,68	5.595.234,19	5.595.234,19
DI CUI FPV 2023	-395.347,49		
TOTALE SPESA PERSONALE	5.595.234,19	5.595.234,19	5.595.234,19
LIMITE SPESA art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i.	5.730.305,80	5.730.305,80	5.730.305,80
SPAZI ASSUNZIONALI	135.071,61	135.071,61	135.071,61
MACRO 102 IRAP	397.070,47	397.070,47	397.070,47

Vincolo della riduzione tendenziale della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011- 2013 (art. 1 comma 557-557 ter-557 quater della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)

La normativa in materia di capacità assunzionale degli enti territoriali, di cui all'art. 33, co. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal decreto attuativo 17 marzo 2022, non ha sospeso la vigenza – quindi non è dettata in sostituzione – della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, cc. 557 ss, legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall'art. 7 del decreto 17 marzo 2020 che prevede una deroga esplicita riservata alla **“maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5” del decreto stesso (quindi per i Comuni “sotto soglia”)**, in quanto essa **“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”**.

PROSPETTO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ART. 1, C. 557-QUATER E 562 DELLA L. 296/2006	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
	Spese macroaggregato 101	4.624.850,93	5.929.811,68	5.534.464,19
FPV 2023	0,00	-395.347,49	0,00	0,00
Spese macroaggregato 103	184.497,45	75.770,00	60.770,00	60.770,00
Irap macroaggregato 102	307.337,91	397.070,47	397.070,47	397.070,47
Altre spese: macroaggregato 109 (pers. Comando/conv)	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare: assegni familiari duplicati	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	5.116.686,29	6.007.304,66	5.992.304,66	5.992.304,66
(-) Componenti escluse (B)	983.444,84	1.443.238,53	1.443.238,53	1.443.238,53
(-) maggiore spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM17.3.2020		430.824,68	415.824,68	415.824,68
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)	4.133.241,45	4.133.241,45	4.133.241,45	4.133.241,45

D) CERTIFICAZIONI DEI REVISORI DEI CONTI

La presente sezione del PIAO è stata preventivamente sottoposta al collegio dei revisori per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019 convertito in legge 58/2019,

3.2.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Nell'anno in corso si prevedono selezioni per le progressioni sia orizzontali che verticali che apporteranno modifiche della dotazione organica.

La strategia di copertura del fabbisogno, è la seguente, in ordine di priorità:

- mobilità interne tra diversi Settori o Aree, quando il profilo professionale o le esigenze di chi ha fatto domanda, corrispondono con le necessità di copertura;
- selezione pubblica per esami e scorrimento di graduatoria per selezione pubblica;
- passaggi alla categoria superiore del personale dipendente a seguito di progressione verticale per concorso interno e/o pubblica selezione.

Proprio in riferimento a quest'ultimo tema, si ritiene importante sottolineare che nonostante siano nel documento in esame già previste, le progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 saranno oggetto di preventiva regolamentazione, subordinata all'espletamento delle canoniche relazioni sindacali. Si richiama ulteriormente il testo del comma 8 dell'art. 13: *“Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”.*

Quest'amministrazione, nell'ottica di attivare le procedure di progressione verticale nel triennio 2024-2026, ha valutato opportuno investire sui propri profili ad esaurimento.

In virtù di quanto sopra riportato, giova ricordare che l'ARAN nel parere n° CFL 207 ha chiarito in quali termini debba essere effettuato il calcolo dei costi delle progressioni verticali in deroga; nello specifico, sarà la differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare, sommato alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e alla quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza a definire il valore di ciascuna progressione verticale in deroga da tenere in considerazione per il rispetto del limite.

Pertanto, assumendo i valori degli stipendi tabellari così come definiti dalla tabella G allegata al CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, nonché i valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio, il costo complessivo delle progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL previste dal Comune di Ladispoli nel presente documento è di € 17.365,50 a fronte di uno 0,55% del monte salari 2018 che è cristallizzato e che ammonta ad € 3.157.363,64.

Tuttavia, sebbene nel calcolo per il rispetto del limite, le voci da computare siano solo quelle previste dalla normativa in materia, a loro volta precisate dall'ARAN nel parere richiamato, condivise peraltro come orientamento applicativo dal DFP e dal DRGS, si precisa che a ciascuna delle progressioni che verranno operate nell'arco del triennio 2024-2026, saranno ascritte anche le voci di contributi e IRAP dovute.

Per quanto riguarda gli obiettivi di formazione, secondo quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23/03/2023 in materia di formazione del personale (vedi circolare Personale 23 giugno 2023) e dalla circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28/11/2023 (vedi circolare Personale 2 febbraio 2024), tra cui segnaliamo:

➤ obiettivi di sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti, attraverso la piattaforma “Syllabus” del Dipartimento Funzione Pubblica (<https://syllabus.gov.it>), in modo tale da assicurare:

a) il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% entro il 31 dicembre 2024;

b) il completamento delle attività di assessment e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% entro il 31 dicembre 2025;

➤ obiettivi formativi individuali dei dirigenti/responsabili e dei dipendenti (almeno 24 ore anno per ciascun dirigente; almeno 24 ore anno per ciascun dipendente) che sono incrementati annualmente nella misura del 20%, salvo limitate e motivate eccezioni.

COMUNE DI LADISPOLI
Città metropolitana di Roma Capitale

L'ORGANO DI REVISIONE
Verbale 63 del 4 Aprile 2024

OGGETTO: Parere sulla sottosezione 3.2.2 del PIAO 2024-2026 "Programmazione strategica delle risorse umane", lettera a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

Il giorno 4 del mese di Aprile dell'anno 2024, alle ore 10,15, si è riunito in presenza, giusta convocazione del Presidente dell'OREF, il Collegio dei Revisori del Comune di Ladispoli, nominato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 27 luglio 2022, nelle persone dei Sigg:

- prof. Mauro Cernesi – Presidente;
- dott. Antonio Palmieri- componente.

Risulta collegato in remoto in videochiamata il dott. Pier Luigi Lisi –componente.

Premesso che:

- in data 27 marzo 2024 è stato formalmente protocollata e trasmessa la documentazione necessaria per esprimere il parere sulla sezione "Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale" del Piao 2024/2026 (vostro protocollo n. 0018418/2024 del 27 Marzo 2024), in data 04/04/2024 in sede di stesura del parere, su richiesta dell'Organo di Revisione, sono state apportate delle modifiche sostanziali al documento contabile, che hanno richiesto una nuova trasmissione cartacea della documentazione relativa alla sottosezione 3.2.2 lettera a;
- il Rendiconto della gestione per l'esercizio - Anno 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 17/04/2023 n. 13, dal quale risulta che l'ente non è in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto; i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato; il Bilancio Consolidato Anno 2022 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 04/10/2023 n. 31, e i relativi dati sono stati trasmessi alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni (Bdap) della Ragioneria Generale dello Stato, della Ragioneria Generale dello Stato,

Inoltre nei termini indicati dalla normativa sono stati approvati:

- con Delibera di Consiglio Comunale n. 48 del 29/11/2023 il DUP Documento Unico di Programmazione per l'annualità 2024/2026;
- con Delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 21/12/2023 il Bilancio di Previsione 2024/2026.

I documenti citati sono pubblicati sul sito dell'ente Trasparenza > Amministrazione Trasparente rispettivamente in: Bilanci > Bilancio Preventivo e Consuntivo e in Performance > Piano della Performance;

Rilevato che:

- Viene valutata e verificata la sezione 3.2.2 del PIAO 2024-2026 “Programmazione strategica delle risorse umane”, lettera a) *Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*

Visti:

- *l’art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68,...”;*
- *l’art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”;*
- *l’art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;*
- *l’art. 1, comma 102, Legge 311/2004 “Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”;*
- *l’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita “Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- *l’art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato*

rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E'fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

PROSPETTO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ART. 1, C. 557-QUATER E 562 DELLA L. 296/2006	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
	Spese macroaggregato 101	4.624.850,93	5.929.981,68	5.534.464,19
FPV 2023	0,00	-395.347,49	0,00	0,00
Spese macroaggregato 103	184.497,45	60.770,00	60.770,00	60.770,00
Irap macroaggregato 102	307.337,91	397.070,47	397.070,47	397.070,47
Altre spese: macroaggregato 109 (pers. Comando/conv)	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare: assegni familiari duplicati	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	5.116.686,29	6.007.304,66	5.992.304,66	5.992.304,66
(-) Componenti escluse (B)	983.444,84	1.443.238,53	1.443.238,53	1.443.238,53
(-) maggiore spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM17.3.2020		430.824,68	415.824,68	415.824,68
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)	4.133.241,45	4.133.241,45	4.133.241,45	4.133.241,45

Dai dati evidenziati in tabella, l'Ente **non rispetta**, il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale per l'annualità 2024 per € 430.824,68; annualità 2025 per € 415.824,68; per annualità 2026 per € 415.824,68. **Essendo però l'Ente sottosoglia**, è possibile applicare **l'articolo 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020**, che dispone che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i comuni sotto soglia **non rileva** ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006.

Secondo quanto previsto dall'art. 3 del citato D.M. 17/03/2020, l'ente rientra nella fascia demografica f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti, a cui corrisponde ai sensi dell'art. 4 (Tabella I) un valore soglia di riferimento per l'ente del 27% del rapporto della spesa del personale, rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, rispetto alla media delle 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, secondo la definizione contenuta nell'art. 2 del citato D.M. Così come da prospetto:

Popolazione	42.300
Fascia	F
Valore soglia più basso	27%
Valore soglia più alto	31%
Valore soglia Comune di Ladispoli per l'anno 2024	22%

Tutto quanto sopra specificato, viene meglio riassunto nella seguente tabella che rappresenta l'incremento massimo reale per le annualità 2024 e 2025 in base all'applicazione del calcolo ut supra esplicito:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		4.783.788,79	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	33.592.173,00	39.026.343,53	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	40.042.165,00		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	43.444.692,60		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		5.823.714,13	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		14,41%	

Il calcolo del rapporto per l'ente, effettuato secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 e nella Circolare del 13/05/2020 che limita, per uniformità di indirizzo, le voci dei macro-aggregati riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, dato dal rapporto tra la spesa del personale 2022 rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2020/2022 al netto del Fondo Crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, è pari a **14,41%**, ben al di sotto della soglia della fascia demografica di riferimento (**27,00%**).

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, fermo restando il rispetto delle percentuali massime di incremento annuali, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale che per la fascia demografica del Comune di Ladispoli è pari al 9% nel 2020, 16% nel 2021, 19% nel 2022, 21% nel 2023 e 22% nel 2024.

Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
16%	19%	21%	22%

La tabella seguente mostra la possibilità di ulteriori spazi assuntivi per l'annualità 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	4.696.971,97	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO ANNUO	1.033.333,83	Art. 5, comma 2
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024	1.033.333,83	

Per quanto sopra, nel rispetto delle indicazioni dettate dal decreto attuativo, la spesa del personale relativa all'anno 2024 non potrà superare il limite di € 5.730.305,80, dato quale somma della spesa del personale anno 2018 e l'incremento dell'anno 2024.

Preso atto che l'Ente:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- che l'ente si avvale dell'articolo 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 in quanto non risultano rispettati i limiti di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 così come dimostrato nei calcoli riportati nel testo della sezione "Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che

- nel Piao 2024/2026 non risulta previsto il ricorso dal disposto del D.Lgs.n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*
- il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta riepilogato nel PIAO.

Preso atto

- che per il rispetto del limite della spesa del lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 714.609,62; infatti nel Piao è riportato quale importo previsionale **€ 714.568,49;**

Rilevato altresì che:

- il Comune di Ladispoli si colloca nella fascia demografica **lett. F)** (popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 42.300; come da prospetto già riportato.

La spesa per il personale per il Comune di Ladispoli negli anni 2024/2025/2026 non potrà comunque superare l'importo di cui alla tabella di seguito riportata.

	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026
MACRO 101	5.929.811,68	5.534.464,19	5.534.464,19
MACRO 103	60.770,00	60.770,00	60.770,00
SPESA PERSONALE al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP	5.990.581,68	5.595.234,19	5.595.234,19
DI CUI FPV 2023	-395.347,49		
TOTALE SPESA PERSONALE	5.595.234,19	5.595.234,19	5.595.234,19
LIMITE SPESA art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i.	5.730.305,80	5.730.305,80	5.730.305,80
SPAZI ASSUNZIONALI	133.071,61	135.071,61	135.071,61
MACRO 102 IRAP	397.070,47	397.070,47	397.070,47

- la spesa di personale prevista nel PIAO 2024-2026 pari a € **5.595.234,19**, evidenziato in tabella, risulta inferiore al limite di spesa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ss.mm.ii. pari a € **5.730.305,80**;
- come si evince dalla tabella riportata nella sezione "Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale" la capacità assunzionale, calcolata in termini di spazio finanziario disponibile pari a € 1.033.333,83 anno 2024, sarà utilizzata nei limiti massimi dell'importo di € 898.262,22 e a condizione di garantire la sostenibilità finanziaria nel triennio 2024-2026 come calcolato nelle tabelle del PIAO;
- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;
- per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta dai singoli membri e dagli incontri che si sono tenuti in videoconferenza i giorni 2 e 3 Aprile 2024 e in presenza nella giornata di oggi;

Si accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 nella sezione del Piao in applicazione dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del DM 132/2022 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 s.m.i.;*
- *limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557 quater della l. 296/2006 in virtù della deroga prevista ai sensi del DM 17 marzo 2020 articolo 7;*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*
- *il mantenimento dell'equilibrio pluriennale come evidenziato dai dati di bilancio di*

previsione 2024/2026;

- *la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 sotto la soglia massima consentita;*

esprime

parere favorevole alla sezione 3.2.2 del PIAO 2024-2026 "Programmazione strategica delle risorse umane", lettera a) *Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*

Si prende atto del d.l. 36/2022 approvato dal CdM del 21 aprile 2022 pubblicato in GU 30/04/2022 approvato definitivamente dalla camera con Legge di Conversione 29/06/2022 numero 79, stabilisce che l'erogazione degli arretrati dei rinnovi contrattuali non determinano una compressione delle facoltà assunzionali dei Comuni delle Città metropolitane. La norma stabilisce che a decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 ss.mm.ii. "

Si rammenta, infine, che ai sensi dell'articolo 6 - ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, le pubbliche amministrazioni devono inviare i dati correlati ai fabbisogni attraverso il sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60, secondo le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA pubblicate nella G.U. del 27 luglio 2018 che stabiliscono che le Amministrazioni devono inviare il loro Piano triennale dei fabbisogni di personale attraverso il modulo presente nell'applicativo SICO, entro 30 giorni dalla adozione, e in assenza di tale comunicazione è **fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.**

La riunione termina alle ore 12,55 mediante stesura, lettura ed approvazione e sottoscrizione digitale del presente verbale. Si richiede inoltre che il presente verbale venga trasmesso al Sindaco, al Segretario Generale, ed al responsabile del servizio Risorse Umane dell'Ente.

VERBALE FIRMATO DIGITALMENTE (artt. 20-21-24 D.Lgs n. 82/2005 e s.m.i)

Il Collegio dei revisori:

PRESIDENTE: Mauro Dott. Cernesi

COMPONENTE: Pier Luigi Dott. Lisi

COMPONENTE: Antonio Dott. Palmieri