

**Comune di Genzano di Roma
Città metropolitana di Roma Capitale**



ALLEGATO 4

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)

Normativa di riferimento:

- art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 il quale stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L., a norma del quale: “1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.*”;
- Legge n. 448/2001 ed in particolare l’art. 19, comma 8, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, il quale stabilisce che gli Organi di Revisione contabile degli enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che testualmente recita:
“2. *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 del fabbisogno di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate*

sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;

- art. 6-ter, del D. Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente

disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.”;

- Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27 luglio 2018, recante: “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*”, che definiscono una metodologia operativa pur assicurando alle amministrazioni autonomia organizzativa nella definizione dei piani, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in legge n. 113/2021, con il quale è stato introdotto, nel nostro ordinamento, un nuovo strumento di programmazione strategica “trasversale”, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che ha la funzione di assorbire al suo interno una pluralità di atti riferibili agli enti locali, ivi compreso il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6, del D. Lgs. n. 165/2001, allo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, con il quale è stato approvato il “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, il cui art. 1, comma 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, tra l'altro, degli adempimenti di cui all'art. 6, commi 1, 4 e 6 e art. 6-ter, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

Vincoli di spesa e capacità assunzionali:

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

- art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm., secondo il quale: *“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:*

a) *lettera abrogata dal D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160;*

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 organici;*

c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”;*

- art. 1, comma 557-bis della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che stabilisce: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazioni 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 dall'ente.”;*

- art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale stabilisce che gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- art 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in tema di lavoro flessibile, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive

modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità' previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”;

- art. 11, comma 4-bis, del D. L. n. 90/2014, il quale stabilisce che, agli enti che hanno rispettato le disposizioni di cui all'art. 1, comma 557 e comma 562 della L. n. 296/2006, non si applicano le limitazioni in materia di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D. L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, ferma restando la vigenza del limite massimo di spesa sostenuto per le medesime finalità nell'anno 2009, come confermato dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015;

In materia di capacità assunzionale, l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

- art. 33, comma 2, del D. L. 30 aprile 2019, n. 34, cosiddetto "*Decreto Crescita*", convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 giugno 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- decreto ministeriale recante: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", adottato in data 17 marzo 2020, che in attuazione alle disposizioni di cui al sopra citato art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, stabilendo, altresì, quale decorrenza dell'applicazione della nuova metodologia di calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni, la data del 20 aprile 2020;

Nell'ambito dell'attuale quadro normativo di riferimento, la capacità assunzionale degli Enti non è più correlata alle cessazioni di personale dell'anno precedente, cosiddetto turn-over, bensì viene definita sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati.

Per il Comune di Genzano di Roma, che si colloca nella fascia demografica di cui alla lettera F, della Tabella 1, art. 4, del D. M. 17 marzo 2020 (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) il valore soglia è pari al 27%.

Sulla base dei dati risultanti dall'ultimo rendiconto approvato, Rendiconto 2022, il rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti del triennio 2020-2022, al netto del FCDE 2022, è pari al **24,067%**, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4, del D.M. 2020.

CALCOLO DELLE ENTRATE CORRENTI				
Entrate Correnti	2020	2021	2022	Media del triennio
Titolo 1	€ 14.468.367,71	€ 16.363.875,91	€ 14.935.896,81	
Titolo 2	€ 3.162.120,71	€ 4.097.876,12	€ 2.105.050,33	
Titolo 3	€ 4.758.783,51	€ 6.102.627,61	€ 6.533.513,79	
TOTALE	€ 22.389.271,93	€ 26.564.379,64	€ 23.574.460,93	€ 24.176.037,50
FCDE 2022				€ 3.388.167,56
Entrate correnti nette				€ 20.787.869,94

Spesa del personale	
Spesa del personale 2022 al netto di IRAP (ultimo rendiconto approvato)	€ 5.003.012,09

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	24,067%
--	----------------

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 4, comma 2 e dell'art. 5 del DM del 17 marzo 2020, fino al 31 dicembre 2024 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, che per il Comune di Genzano di Roma, in ragione della classe demografica di appartenenza, corrisponde al 22%, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, del medesimo D.M.

Dall'anno 2025 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia

definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Per i comuni “virtuosi”, ovvero per gli Enti con rapporto spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia, la “maggior spesa” per assunzioni a tempo indeterminato, derivante all’applicazione degli artt. 4 e 5 del medesimo DM 17 marzo 2020, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater (art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020).

Inoltre l’art. 57, comma 3-septies, del D. L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla Legge 13 ottobre 2020, n. 126, prevede che: *“A decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*.

Ai sensi della vigente normativa per l’anno 2024, lo spazio assunzionale teorico disponibile per nuove assunzioni, nel rispetto del limite del valore soglia, è il seguente:

Spesa di personale anno 2024 al netto di nuove assunzioni	€ 4.484.775,00
Spesa massima per nuove assunzioni	€ 760.000,00
Spesa massima teorica	€ 5.608.775,00
Rapporto tra spesa teorica e entrate correnti	26,981%

Adempimenti obbligatori:

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

- abbiano approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267);

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

Pertanto, le previsioni assunzionali contemplate nella presente sezione potranno essere attuate subordinatamente all'effettivo rispetto di tutti i vincoli sopra richiamati.

Ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001

L'art. 33, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede:

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

Al fine di ottemperare a quanto previsto dalla suddetta disposizione:

- con nota, prot. n. 3112 del 24.01.2024, il Responsabile del Servizio Risorse Umane ha richiesto ai Dirigenti dell'Ente di procedere alla verifica sulla eventuale presenza di situazioni di sovrannumerarietà o di eccedenza di personale all'interno delle Aree di competenza;

- con nota prot. n. 4606 del 05.02.2024, il Segretario Generale – Dirigente ad interim del Corpo di Polizia Locale ha comunicato l'assenza di situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale all'interno dell'Area di competenza;
- con nota prot. n. 4361 del 05.02.2024, il Dirigente dell'Area Amministrativa ha comunicato l'assenza di situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale all'interno dell'Area di competenza;
- con nota prot. n. 4053 del 01.02.2024, il Dirigente dell'Area Finanziaria ha comunicato l'assenza di situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale all'interno dell'Area di competenza;
- con nota prot. n. 4028 del 01.02.2024, il Dirigente dell'Area Governo e Sviluppo del Territorio ha comunicato l'assenza di situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale all'interno dell'Area di competenza;

In esito alle verifiche di cui sopra, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 20 dell'11.03.2024 si è dato atto che nel Comune di Genzano di Roma non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

Cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato:

Nel triennio 2024/2026 si prevedono attualmente le seguenti cessazioni, a vario titolo, di dipendenti a tempo indeterminato:

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2024		
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA CESSAZIONE
Istruttore contabile	Istruttori	30/01/2024
Istruttore di P.L.	Istruttori	31/01/2024
Funzionario Amministrativo	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	31/01/2024
Funzionario Farmacista	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	29/02/2024
Dirigente Finanziario	Dirigenti	29/02/2024
Funzionario di P.L.	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	31/03/2024
Istruttore amministrativo	Istruttori	

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2025		
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA

		CESSAZIONE
Istruttore amministrativo	Istruttori	28/02/2025
Operatore Esperto Centralinista	Operatori Esperti	31/03/2025
Operatore Esperto tecnico manutentivo	Operatori Esperti	30/11/2025
Istruttore amministrativo	Istruttori	30/09/2025

PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2026		
PROFILO PROFESSIONALE	AREA	DATA CESSAZIONE
Istruttore amministrativo	Istruttori	28/02/2026

Strategie di copertura del fabbisogno triennio 2024/2026

Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Preso atto della vigente struttura organizzativa dell'Ente, approvata con Deliberazione Commissariale, con i poteri della Giunta Comunale, n. 76 del 12.0.82020, come modificata con successive Deliberazioni di Giunta Comunale n. 90 del 23.05.2022, n. 12 del 02.02.2023 e n. 87 del 16.06.2023, e viste le cessazioni di personale previste nel triennio, vengono definiti i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, tenuto conto che, oltre alle attività da rendere in modo continuativo, e dunque da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato, possono manifestarsi esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

Si precisa che nella programmazione 2024 sono inserite le seguenti unità già programmate nell'anno 2023, in quanto previste nella precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, relativamente alle quali non è stato possibile perfezionare l'assunzione entro l'anno:

Unità	Area di inquadramento professionale	Profilo	Modalità di copertura del posto
2	Istruttori	Istruttore amministrativo	Progressione tra le Aree
1	Operatori Esperti	Operatore esperto: commesso di farmacia	Concorso pubblico
1	Funzionari ed Elevate	Funzionario Tecnico	Selezione mediante avviso di

	Qualificazioni		interpello rivolto agli idonei collocati in elenco formato ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. 80/2021
2	Istruttori	Istruttore di polizia locale	Concorso pubblico
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Concorso pubblico
1	Istruttori	Istruttore tecnico geometra	Concorso pubblico

La Legge 19 giugno 2019, n. 56, avente ad oggetto: “*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo*”, all’art. 3, comma 8, dispone che, 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’art. 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 D. Lgs. n. 165/2001.

I fabbisogni previsti nel triennio 2024/2026 potranno, pertanto, essere coperti attraverso scorrimento di proprie graduatorie vigenti, ove presenti, oppure, attraverso espletamento di nuove procedure concorsuali per l’accesso dall’esterno o utilizzo di graduatorie vigenti approvate da altri enti del comparto, oppure attraverso l’attivazione di procedure di mobilità volontaria di cui all’art. 30, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001.

Inoltre il nuovo CCNL 2019/2021, siglato in data 16 novembre 2022, sono inoltre previste procedure “speciali”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla procedura ordinaria, ma con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall’esterno.

Le progressioni disciplinate dal CCNL oltre ad essere attuabili per un periodo limitato sono finanziate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018. Lo stanziamento di risorse finalizzate a progressioni volte a valorizzare il personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall’esterno, consente di derogare al principio della riserva dell’accesso dall’esterno, previsto per le progressioni ordinarie.

Per il Comune di Genzano di Roma l’importo stanziabile per finanziare tale tipologia di progressioni è pari ad € 18.802,60, calcolato sul monte salari 2018 del personale dipendente, sul quale nella programmazione anno 2023 sono state utilizzate risorse per un importo pari ad € 5.499,26.

La previsione del presente programma del fabbisogno prevede l'utilizzo del budget sopra evidenziato per un importo pari ad € 10.692,21 derivante dalla progressione tra le Aree per la copertura dei seguenti posti:

Area di inquadramento	Costo progressione
Risorse già utilizzate nell'anno 2023 per passaggio di 2 unità da Istruttore a Funzionario	€ 5.499,26
Passaggio da Operatore Esperto a Istruttore – Programmazione 2023	€ 3.564,07
Passaggio da Operatore Esperto a Istruttore – Programmazione 2023	€ 3.564,07
Passaggio da Operatore Esperto a Istruttore – Programmazione 2024	€ 3.564,07
TOTALE RISORSE UTILIZZATE	€ 16.191,47
RISORSE RESIDUE	€ 2.611,13

Ciò premesso, il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, considerate le priorità relative ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente e in coerenza, oltre che con gli obiettivi dell'Ente, anche con i limiti assunzionali imposti dalla normativa vigente, è così definito:

ASSUNZIONI PREVISTE

ANNO 2024

Per l'anno 2024 si prevede l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato delle seguenti unità di personale:

Unità	Area di inquadramento professionale	Profilo professionale	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Spesa anno 2024	Decorrenza
1	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario Tecnico	Area Governo e Sviluppo del Territorio	Selezione mediante avviso di interpello rivolto agli idonei collocati in elenco formato ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. 80/2021	€ 36.060,75	15/01/2024 Programmazione 2023
1	Istruttori	Istruttore di Polizia Locale	Corpo di Polizia Locale e Protezione Civile	Concorso pubblico	€ 32.145,95	01/02/2024 Programmazione 2023
1	Istruttori	Istruttore di	Corpo di Polizia	Concorso pubblico	€ 32.145,95	01/02/2024

		Polizia Locale	Locale e Protezione Civile			Programmazione 2023
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa	Concorso pubblico	€ 26.113,33	01/05/2024 Programmazione 2023
1	Istruttori	Istruttore tecnico geometra	Area Governo e Sviluppo del Territorio	Concorso pubblico	€ 16.973,66	01/07/2024 Programmazione 2023
1	Operatore Esperto	Operatore esperto: commesso di farmacia	Area Finanziaria	Concorso pubblico	€ 22.698,80	01/04/2024 Programmazione 2023
1	Istruttori	Istruttore informatico	Area Amministrativa	Concorso pubblico, scorrimento graduatoria di altri Enti, mobilità	€ 18.030,38	01/07/2024
1	Istruttori	Istruttore contabile	Area Finanziaria	Scorrimento graduatoria vigente nell'Ente	€ 26.113,33	01/05/2024
1	Istruttori	Istruttore contabile	Area Finanziaria	Scorrimento graduatoria vigente nell'Ente	€ 22.196,33	01/05/2024
1	Istruttori	Istruttore di Polizia Locale	Corpo di Polizia Locale e Protezione Civile	Scorrimento graduatoria vigente nell'Ente	€ 22.196,33	01/05/2024
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa	Scorrimento graduatoria vigente nell'Ente	€ 22.196,33	01/05/2024
1	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario Farmacista	Area Finanziaria	Scorrimento graduatoria vigente nell'Ente	€ 30.512,94	01/05/2024
1	Funzionari ed Elevate Qualificazioni	Funzionario Tecnico	Area Governo e Sviluppo del Territorio	Selezione mediante avviso di interpello rivolto agli idonei collocati in elenco formato ai sensi dell'art. 3-bis del D.L. 80/2021	€ 23.578,18	01/05/2024
1	Dirigenti	Dirigente P.L.	Corpo di Polizia Locale e Protezione Civile	Concorso pubblico, scorrimento graduatoria di altri Enti, mobilità	€ 46.453,50	01/05/2024
1	Dirigenti	Dirigente Area Finanziaria	Area Finanziaria	Concorso pubblico, scorrimento graduatoria di altri Enti, mobilità	€ 49.497,82	01/05/2024
					TOTALE	€ 444.943,94

Unità	Area di inquadramento professionale	Profilo professionale	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Decorrenza
2	Istruttori	Istruttore amministrativo	Area Amministrativa	Selezione interna per passaggio tra le Aree di inquadramento ex art. 13, commi 6-7-8, del CCNL 16 novembre 2022	01/07/2024 Programmazione 2023
1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Area Governo e Sviluppo del Territorio	Selezione interna per passaggio tra le Aree di inquadramento ex art. 13, commi 6-7-8, del CCNL 16 novembre 2022	01/07/2024 Programmazione 2023

ASSUNZIONI ANNO 2025 E 2026: da definire

Spesa dei fabbisogni programmati

La spesa complessiva dei fabbisogni a tempo indeterminato programmati incide sul bilancio di previsione anno 2024 per un importo pari ad € 444.943,94 e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti già previsti nel bilancio di previsione 2024/2026 destinati alle nuove assunzioni, nonché sugli stanziamenti già previsti per la copertura di spesa del personale cessato con diritto alla conservazione del posto e di cui si prevede la sostituzione nel presente piano.

Si precisa che le assunzioni di tutte le unità di personale previste per il 2024 avverranno in corso d'anno, scaglionando le immissioni in servizio in base al cronoprogramma indicato in tabella, nei limiti della spesa complessiva a tal fine disponibile in bilancio.

Spesa per l'assunzione delle categorie protette

Dal momento che risultano soddisfatte le quote d'obbligo sia relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, sia relativamente ai soggetti di cui all'art. 18, della Legge n. 68/1999, non sono previste assunzioni di personale rientrante nelle categorie protette.

Spesa per rapporti di lavoro flessibile

Al momento non sono previste assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato.

Rispetto dei limiti di spesa e delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente

La presente programmazione è predisposta nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, come di seguito sintetizzato:

Spesa di personale anno 2024 al netto di nuove assunzioni	€ 4.848.775,00
Spesa massima per nuove assunzioni	€ 760.000,00
Spesa massima teorica	€ 5.608.775,00
Spesa personale complessiva prevista nell'anno 2024	€ 5.604.076,12

Le risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del presente piano triennale dei fabbisogni di personale (somma della spesa per il personale in servizio e di quella connessa ai fabbisogni programmati) risultano contenute nel limite della spesa potenziale massima consentita dalla legge (ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 – spesa media trienniu 2011/2013), come sintetizzato nel seguente prospetto:

VOCE	COSTO ANNO 2024
Spesa personale a tempo indeterminato	€ 4.376,300,13
Fondo risorse decentrate personale non dirigente	€ 848.932,87
Fondo lavoro straordinario	€ 36.916,98
Fondo personale dirigente	€ 143.706,65
Fondo personale titolare di Elevata Qualificazione	€ 93.046,50
Aumenti contrattuali 2022/2024	€ 70.055,00
Buoni pasto	€ 40.000,00
Formazione	€ 10.000,00
TOTALE	€ 5.618.958,13
Voci a detrarre (categorie protette)	-€ 63.712,14
Voci a detrarre (costo contrattuale – I.V.C.)	-€ 13.757,90
Voci a detrarre (aumenti contrattuali)	-€ 70.055,00
Voci a detrarre (rimborso personale comandato)	-€ 2.894,95
Voci a detrarre (rimborso personale in convenzione)	-€ 9.899,69
Voci a detrarre (formazione)	-€ 10.000,00
TOTALE VOCI A DETRARRE	-€ 170.319,68
TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 5.448.638,45
MEDIA SPESA PERSONALE TRIENNIO 2011-2013	€ 5.839.043,81

Dotazione organica

Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima. Per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente (ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e ss.mm. - spesa media triennio 2011/2013).

L'attuale dotazione organica, comprensiva delle unità inserite nella programmazione del fabbisogno 2024/2026, è così determinata:

Area di inquadramento giuridico	Profilo professionale	Posti ricoperti tempo indet.	Posti ricoperti tempo det.	Posti vacanti da programmazione
Dirigenti	Dirigente	2	0	2
Funzionari ed Elevanti Qualificazione	Funzionario di Polizia Locale	4	0	0
	Funzionario Amministrativo/Contabile	15	1	0
	Funzionario Tecnico	8	0	1
	Funzionario Farmacista	9	0	1
	Funzionario Assistente Sociale	4	0	0
Istruttori	Istruttore di Polizia Locale	14	0	1
	Istruttore Informatico	0	0	1
	Istruttore Amministrativo/Contabile	27	2	4
	Istruttore Tecnico	3	0	1
Operatori Esperti	Operatore esperto amministrativo	9	0	0
	Messo notificatore	2	0	0
	Centralinista	2	0	0
	Ausiliario del traffico	1	0	0
	Operatore esperto commesso di	2	0	0

	farmacia			
	Operatore esperto tecnico manutentivo	8	0	0
TOTALE		110	3	11

Il presente programma è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti da eventuali sopravvenuti fabbisogni che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.