

Comune di Ladispoli
Città metropolitana di Roma Capitale



ALLEGATO 3
Piano Triennale del Fabbisogno di Personale

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2025 - 2027

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

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.

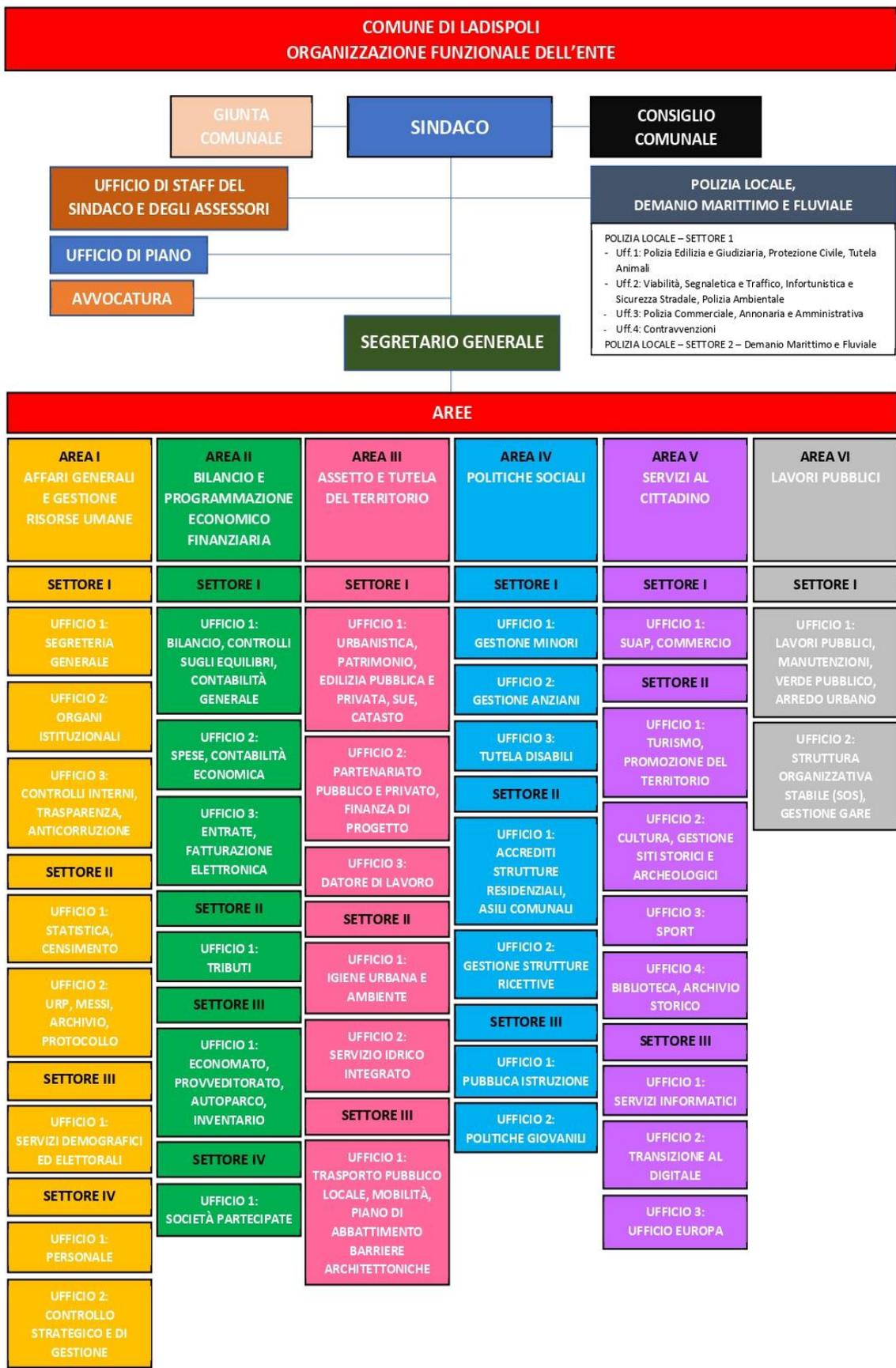
E' stata quindi creata una apposita Area dedicata ai LL.PP. con la conseguente revisione della macrostruttura che costituisce:

- 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;

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:



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.

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 49 del 28/11/2024 è stato approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2025/2027, articolo 151 del TUEL 267/2000, che contiene, nella parte II^, la programmazione del Fabbisogno di personale.

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

La dotazione organica vigente al 31/12/2024, corrisponde a quella approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 11/04/2024 avente ad oggetto l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, 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 31/12/2024, risulta complessivamente di n. 99 dipendenti (oltre una E.Q. in aspettativa e una E.Q. in “congedo straordinario”) in servizio a tempo indeterminato, escluso il Segretario Generale.

Il personale a tempo determinato risulta essere di n. 20 dipendenti, oltre a n. 5 Agenti di polizia Locale a carattere stagionale, meglio evidenziati nel seguente quadro:

Dipendenti a tempo indeterminato al 31/12/2024		
n.	profilo	Note
1	Dirigenti art. 110 c. 1 TUEL	1 E.Q. in aspettativa
1	Dirigente	A tempo pieno e indeterminato
18	Operatori esperti	A tempo pieno e indeterminato
59	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%
2	E.Q.	A tempo pieno e indeterminato di cui: n. 1 in “congedo straordinario” ai sensi dell'art. 42 comma 5 del D.Lgs. n. 151/2001 e ss.mm.ii.) n. 1 in aspettativa
101	TOTALE	
Dipendenti al 31/12/2024 a tempo determinato		
1	E.Q. art. 110 c. 1 TUEL	A tempo pieno
1	Dirigente art. 110 c. 1 TUEL	A tempo pieno
14	Istruttori Art. 90 TUEL	Part time di cui: - n. 2 al 50% - n. 1 al 35% - n. 11 al 30%
3	Operatori Art. 90 TUEL	Part time al 30%
1	Operatore esperto Art. 90 TUEL	A tempo pieno e determinato
5	Agenti di Polizia Locale	Stagionali fino al 31/12/2024
23	TOTALE	

per una spesa complessiva di € 5.045.712,72 compresi oneri previdenziali, assistenziali al netto dell'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 2025 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 le graduatorie dei concorsi espletati ed ancora vigenti, 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 2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 02/05/2024 n. 13, dal quale risulta che l'ente non è in stato di deficiarietà 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 2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 26/09/2024 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. 49 del 28/11/2024 il DUP Documento Unico di Programmazione per l'annualità 2025/2027;
- con Delibera di Consiglio Comunale n. 57 del 17/12/2024 il Bilancio di Previsione 2025/2027;

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 2025 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".

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.

A decorrere dall'anno 2025, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica, potranno incrementare la spesa di personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia individuata dalla Tabella 1 del D.M. 17/03/2020.

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 del 27%.

Pertanto il calcolo del rapporto, 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 2023 (come da rendiconto) rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2021/2023 al netto del Fondo Crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, è pari a 13,01%, come si evince dal prospetto che segue:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		4.672.787,25	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	40.042.164,94	42.162.266,40	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	43.444.692,60		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	42.999.941,65		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		6.251.140,06	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		13,01%	
LIMITE SPESA PERSONALE (rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità)		27%	9.696.004,11

Le previsioni della spesa del personale, relative al triennio 2025/2027, come meglio evidenziato di seguito, rimangono all'interno della soglia di cui alla Tab. 1 del D.M. 17/03/2020:

	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
MACRO 101	5.961.110,52	5.598.180,07	5.598.183,07
MACRO 103	60.000,00	60.000,00	60.000,00
SPESA PERSONALE al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP	6.021.110,52	5.658.180,07	5.658.183,07
DI CUI FPV 2024	-331.930,45		
TOTALE SPESA PERSONALE	5.689.180,07	5.658.180,07	5.658.183,07
MACRO 102 IRAP	398.776,59	398.776,59	398.776,59

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)).

L'articolo 7 del decreto 17 marzo 2020 prevede una deroga esplicita riservata alla maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, così come esposto nella tabella che segue:

PROSPETTO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ART. 1, C. 557-QUATER E 562 DELLA L. 296/2006	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
	Spese macroaggregato 101	4.624.850,93	5.961.110,52	5.598.180,07
FPV 2024	0,00	-331.930,45	0,00	0,00
Spese macroaggregato 103	184.497,45	75.980,00	75.980,00	75.980,00
Irap macroaggregato 102	307.337,91	398.776,59	398.776,59	398.776,59
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	6.103.936,66	6.072.936,66	6.072.939,66
(-) Componenti escluse (B)	983.444,84	1.529.875,52	1.529.875,52	1.529.875,52
(-) maggiore spesa per personale a tempo indet. D.M. 17.3.2020		440.819,69	409.819,69	409.822,69
(=) 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	4.133.244,45

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 D.L. n. 78/2010, è stato verificato in quanto la spesa prevista per il personale a tempo determinato è di € 643.113,30 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 Giunta comunale di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 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.

I residenti nel Comune di Ladispoli alla data del 31/12/2024 sono pari a 42.212 - i posti coperti al 31/12/2024 sono n. 102 di personale a tempo indeterminato e n. 7 (media matematica del t.d. al 100%) a tempo determinato. Pertanto il rapporto dipendenti/popolazione è di 109/42.212 pari a circa a 1/387, ampiamente inferiori al limite massimo previsto.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Il Piano Triennale 2024/2026 approvato ha previsto in parte anche la copertura di cessazioni già avvenute nell'anno 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 per l'anno 2025, evidenzia:

- l'assunzione di n. 3 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, si evidenzia la sostituzione di un Funzionario Tecnico trasferito in altro Ente per mobilità volontaria con un Istruttore tecnico, attraverso lo scorrimento della graduatoria della selezione pubblica per tale profilo espletata da questo ente;

- nel reclutamento del personale, continuare ad utilizzare modalità che consentano di abbassare l'età media del personale in servizio ed 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), attraverso lo scorrimento della graduatoria della selezione pubblica per tale profilo espletata da questo ente nell'anno 2024, al fine di 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.

- la copertura dei posti vacanti a seguito di cessazioni a qualsiasi titolo, al fine di garantire la funzionalità e l'efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

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;

In base alle necessità rappresentate dall'amministrazione, si prevedono le seguenti nuove assunzioni:

ANNO	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	Spesa personale annua al netto IRAP
2025	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ED ECONOMICI	3	Tempo indeterminato e pieno	scorrimento graduatoria concorso. Assunzione prevista da marzo	€ 95.563,77

Per gli anni 2026 e 2027, allo stato attuale, vengono programmate le sole assunzioni finalizzate alla copertura dei posti che si renderanno vacanti a seguito di cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo, secondo gli interventi normativi che verranno a delinearsi.

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 2025 si concluderanno le selezioni per le progressioni verticali, in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022, già oggetto di apposita regolamentazione, che apporteranno modifiche della dotazione organica.

Per quanto riguarda gli obiettivi di formazione, secondo quanto previsto dalla circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 14/01/2025, avente ad oggetto "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", la promozione della formazione costituirà uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che dovrà assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative in modo da garantire il conseguimento dell'obiettivo del numero di ore di formazione pro - capite annue, a partire dal 2025, non inferiore a 40, pari ad una settimana di formazione per anno.

Saranno quindi previsti appositi corsi di formazione obbligatoria, in materia di:

- attività di informazione e di comunicazione delle amministrazioni (L. n. 150 del 2000, art. 4);
- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. n. 81 del 2008, art. 37);
- prevenzione della corruzione (L. n. 190 del 2012, art. 5);
- etica, trasparenza e integrità;
- contratti pubblici;
- pianificazione strategica.

Nell'anno 2025 è inoltre prevista un'attiva formativa in concomitanza con l'adozione di processi di innovazione che impatteranno su strumenti, metodologie e procedure di lavoro, in modo da agevolare la promozione e l'attuazione di transizioni digitale di processi di innovazione innescati dal PNRR.



COMUNE DI LADISPOLI

Città Metropolitana di Roma Capitale

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Verbale n. 101 del 04/02/2025

**PARERE SULLA SOTTOSEZIONE 3.2.2 DEL PIAO 2025/2027
"PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE", LETT. A)
CAPACITA' ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI**

L'anno duemilaventicinque il giorno martedì 4 del mese di febbraio, alle ore 9,00, si è riunito in audio conferenza l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria del Comune di Ladispoli, nelle persone del Dott. Mauro Cernesi (Presidente), Dott. Pier Luigi Lisi e Dott. Antonio Palmieri (membri), nominato con deliberazione di C.C. n. 29 del 27 luglio 2022, per esaminare la pec ricevuta in data 03 febbraio 2025, Vs/prot. n. 7763/25 riguardante il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, allegato 3 del PIAO per il rilascio del parere sulla sottosezione 3.2.2 relativa alla verifica del rispetto dei limiti della spesa del personale del PIAO 2025/2027- lettera a): Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

Tenuto conto che:

- in data 30 gennaio 2025 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 2025/2027 (vostro protocollo n. 7235/2025);

successivamente su indicazione dell'Organo di Revisione, in data 3 febbraio 2025, 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 (Vs/prot. n. 7763/25 del 3 febbraio 2025);

Premesso che:

il Rendiconto della gestione per l'esercizio - Anno 2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 02/05/2024 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 2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale del 26/09/2024 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. 49 del 28/11/2024 il DUP Documento Unico di Programmazione per l'annualità 2025/2027;
- con Delibera di Consiglio Comunale n. 57 del 17/12/2024 il Bilancio di Previsione 2025/2027.

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;

L'Organo di Revisione

Rilevato che viene valutata e verificata la sezione 3.2.2 del PIAO 2025-2027 "Programmazione strategica delle risorse umane", lettera a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

Visto l'articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

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'articolo 7 del decreto 17 marzo 2020 prevede una deroga esplicita riservata alla maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, così come esposto nella tabella che segue:

PROSPETTO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE ART. 1, C. 557-QUATER E 562 DELLA L. 296/2006	Media 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
	Spese macroaggregato 101	4.624.850,93	5.961.110,52	5.598.180,07
FPV 2024	0,00	-331.930,45	0,00	0,00
Spese macroaggregato 103	184.497,45	75.980,00	75.980,00	75.980,00
Irap macroaggregato 102	307.337,91	398.776,59	398.776,59	398.776,59
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	6.103.936,66	6.072.936,66	6.072.939,66
(-) Componenti escluse (B)	983.444,84	1.529.875,52	1.529.875,52	1.529.875,52
(-) maggiore spesa per personale a tempo indet. D.M. 17.3.2020		440.819,69	409.819,69	409.822,69
(=) 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	4.133.244,45

Dai dati evidenziati in tabella, l'Ente **non rispetta**, il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale per l'annualità 2025 per € 440.819,69; per annualità 2026 per € 409.819,69; per annualità 2027 per € 409.822,69. **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 più basso 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	42.212
Fascia	F
Valore soglia più basso	27%

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

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		4.672.787,25	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	40.042.164,94	42.162.266,40	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	43.444.692,60		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	42.999.941,65		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		6.251.140,06	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		13,01%	
Valore soglia classe f) individuato dalla tabella 1 del D.M. 17/03/2020		27%	9.696.004,11

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 2023 rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2021/2023 al netto del Fondo Crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, è pari a **13,01%**;

A decorrere dall'anno 2025, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica potranno incrementare la spesa di personale, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti al netto del FCDE non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del D.M.

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 2025/2027 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*";

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 **€ 643.113,30**;

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 42.212; come da prospetto già riportato.

Le previsioni della spesa del personale, relative al triennio 2025/2027, come meglio evidenziato di seguito, rimangono all'interno della soglia di cui alla Tab. 1 del D.M. 17/03/2020:

	PREVISIONE 2025	PREVISIONE 2026	PREVISIONE 2027
MACRO 101	5.961.110,52	5.598.180,07	5.598.183,07
MACRO 103	60.000,00	60.000,00	60.000,00
SPESA PERSONALE al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP	6.021.110,52	5.658.180,07	5.658.183,07
DI CUI FPV 2024	-331.930,45		
TOTALE SPESA PERSONALE	5.689.180,07	5.658.180,07	5.658.183,07
MACRO 102 IRAP	398.776,59	398.776,59	398.776,59

- la spesa di personale prevista nel PIAO 2025-2027, come da precedente prospetto, risulta inferiore al limite di spesa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ss.mm.ii. pari ad € 9.696.004,11.
- 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;

Si rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

Si accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 nella sezione del Piao in applicazione dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del D.M. 132/2022 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 s.m.i.;*
- *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 2025/2027;*

esprime

parere favorevole alla sezione 3.2.2 del PIAO 2025-2027 "Programmazione strategica delle risorse umane", lettera a) *Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.*

Si rammenta, che ai sensi dell'articolo 6 - ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, le pubbliche amministrazioni debbano 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 12,00 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