



COMUNE DI ROVIGO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 105 DEL 01/04/2025

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIAO 2025-2027, SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **uno** del mese di **Aprile** alle ore **12:15** , nel Palazzo Comunale nell'Ufficio del Sindaco, si è riunita

L A G I U N T A C O M U N A L E

All'adunanza risultano presenti i signori:

	Pres.	Ass.
CITTADIN VALERIA	X	
BIMBATTI ANDREA	X	
RIZZATO LORENZO	X	
DENTI ANDREA	X	
DE LUCA ERIKA	X	
BREGOLIN GIULIANA	X	
BALA NADJA	X	
ARETUSINI MICHELE	X	
TOTALE	8	0

Assiste alla seduta il SEGRETARIO GENERALE, Dr.ssa Michela Targa.

Assume la Presidenza la Dr.ssa Valeria Cittadin nella sua qualità di SINDACO e constatata la legalità dell'adunanza, chiede di deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12/2024

Alla data del 31/12/2024, la rappresentazione del personale, in termini quantitativi ed economici, in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali è contenuta nell'**Allegato A** (consistenza numerica) e nell'**Allegato B** (costo del personale per area professionale) al presente provvedimento, di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale. La consistenza indicata nell'Allegato A riporta di fatto la situazione del fabbisogno di personale prima dell'approvazione del presente Piano, ossia l'ultimo piano approvato.

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Si ritiene opportuno esplicitare di seguito il complesso quadro normativo in materia di programmazione del fabbisogno del personale negli Enti Locali, tenuto conto della costante evoluzione del medesimo:

- l'articolo 2 del D. Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche definiscano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del D. Lgs. n. 165/2001 statuisce che gli Organi di Governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le Amministrazioni Pubbliche adottino il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001. 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. Il Piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso, 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;
- l'articolo 89 del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 precisa che gli Organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001 dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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. 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica, l'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni

programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'articolo 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'articolo 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018 (d’ora innanzi anche solo *linee guida*);
- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le Amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli Enti Territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli Enti Locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli Enti Locali, e individuando per tutte le Pubbliche Amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*”;
- di talchè, in sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica è stato introdotto il concetto di “dotazione di spesa potenziale massima” dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi;
- in ossequio all’articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 ed alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’Amministrazione:
 - potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
 - dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001, 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;
- l’articolo 39 della Legge 27/12/1997, n. 447, il quale prevede che la programmazione del fabbisogno di personale debba avvenire secondo i principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse ai fini della migliore funzionalità dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, nel rispetto del principio di riduzione della spesa.

A seguito del processo revisionale dell’organizzazione avvenuto nel corso del 2019 con l’approvazione della nuova macrostruttura di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021, esecutiva, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019, la struttura organizzativa gestionale del Comune di Rovigo è strutturata, come previsto nel vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, in Settori (massimo livello), Sezioni e Unità Operative, articolati come da prospetto allegato (**Allegato C**).

A. CAPACITA’ ASSUNZIONALE SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Il PTFP va predisposto nel rispetto della normativa di riferimento in materia di spesa del personale, come di seguito riprodotta.

1. L'articolo 1, ai commi 557, 557 bis e 557 quater, della Legge 27/12/2006, n. 296, statuisce il vincolo di contenimento della spesa di personale in termini assoluti rispetto al corrispondente valore medio del triennio 2011-2013. Tale valore è individuato secondo i criteri fissati dalla normativa stessa, nonché dalla prassi e giurisprudenza contabile che ha espressamente previsto l'esclusione di talune spese, quali, ad esempio la spesa per le categorie protette obbligatorie *ex lege*, il costo dei rinnovi contrattuali, la spesa totalmente a carico di finanziamenti comunitari, etc. Il prospetto **Allegato D** al presente provvedimento evidenzia analiticamente il rispetto del vincolo appena sopra citato, raffrontando con il valore medio indicato dal richiamato comma 557 quater che, per il Comune di Rovigo, ammonta ad **€. 11.979.541,46**.
2. L'articolo 9, al comma 28, del D. L. 31/05/2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30/07/2010, n. 122, prevede che le Amministrazioni Pubbliche, a decorrere dal 2011, se hanno rispettato il patto di stabilità e risultano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della Legge 27/12/2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il valore soglia della spesa per il lavoro flessibile per il Comune di Rovigo ammonta ad **€. 1.442.522,46** (spesa 2009).

La previsione di spesa relativa al lavoro flessibile, finanziata dal bilancio comunale, è così articolata:

ANNO 2009 (valore limite)	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
€. 1.442.522,46	Tempo determinato €. 47.941,51	Tempo determinato €. 47.941,51	Tempo determinato €. 47.941,51
	Somministrazione €. 38.388,76	Somministrazione €. 24.895,13	Somministrazione €. 24.895,13
	Totale €. 86.330,27	Totale €. 72.836,64	Totale €. 72.836,64

Come si evince, anche questo limite è rispettato. Si dà atto, inoltre, del rispetto del limite dell'articolo 60, comma 3, del CCNL 16/11/2022, in quanto il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati dall'Ente complessivamente non supera il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

3. L'articolo 33, al comma 2, del D. L. 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019, n. 58, prevede che i Comuni possano procedere con le assunzioni di personale a tempo indeterminato, fermo restando l'equilibrio del bilancio asseverato dall'organo di revisione, tenuto conto di un valore soglia definito per fasce demografiche quale rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale e la media dei primi tre titoli delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato.

Questo nuovo parametro della "sostenibilità" non ha però comportato l'abrogazione tacita delle norme di contenimento della spesa di personale, aggiungendosi al preesistente "vincolo di spesa" di cui all'articolo 1, comma 557 quater, della Legge n. 296/2006, di cui al precedente punto 1. Come efficacemente rimarcato (*cf.* Corte dei Conti Lombardia n. 164/2020/PAR e i precedenti ivi richiamati), i due parametri oggi vigenti presentano anche un ambito applicativo differente, posto che il "vincolo della sostenibilità", afferente alla "capacità assunzionale", è da riferire ai soli contratti a tempo indeterminato (*vd.* Articolo 33 D. L. 30/04/2019, n. 34), mentre l'obbligo di contenimento espresso dal richiamato articolo 1, comma 557 quater, è rivolto all'intero aggregato "spesa di personale" con le sole eccezioni previste dalla Legge.

Con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 17/03/2020 e successiva Circolare interministeriale esplicativa del 13/05/2020 sono state definite le fasce demografiche e i relativi valori soglia oltre alle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia, specificando di fatto le nuove regole assunzionali per i Comuni introdotte con il citato articolo 33 del D. L. n. 34/2019. L'ulteriore Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 1374 del 08/06/2020 fornisce chiarimenti sul D. M. 17/03/2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni. Tale decreto ha individuato tre fattispecie:

1. Comuni con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti (c. d. "virtuosi"): a questi Comuni è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulla entrate correnti: a questi Comuni è concesso l'incremento della spesa del personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;
3. Comuni con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti: a questi Comuni è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa del personale/entrate.

Il valore soglia della spesa del personale sulle entrate correnti di cui al citato D. L. n. 34/2019, per la fascia demografica del Comune di Rovigo, è stabilita al 27,00%. Alla luce dei dati emergenti dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2023), il Comune di Rovigo è al di sotto di tale percentuale, come analiticamente indicato nel prospetto **Allegato E**, confermando la fattispecie di **ente virtuoso**, registrando un rapporto pari al **20,79%**. Il Comune di Rovigo può pertanto potenzialmente incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla Tabella 1 del D. M. 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla Tabella 2 del D. M. stesso, come previsto all'articolo 5. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente sottosezione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D. M. 17/03/2020, come ricostruiti, nei seguenti valori:

ANNO	Limite capacità assunzionale massima (A)	Spesa personale prevista (B)	Limite rispettato (A > B)
2025	€. 13.884.169,79	€. 12.506.038,38	SI
2026	€. 13.884.169,79	€. 12.335.309,28	SI
2027	€. 13.884.169,79	€. 12.335.309,28	SI

4. Per completezza, si segnalano, inoltre, altri vincoli che riguardano la spesa del personale ed in particolare il cosiddetto "trattamento accessorio" che questo Ente è tenuto a rispettare e che a tutt'oggi rispetta:

- l'articolo 23, comma 2, del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75, il quale dispone che, nelle more della progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 01/01/2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, delle Amministrazioni Pubbliche non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (**Allegato F**);
- l'articolo 33, comma 2, del citato D. L. n. 34/2019, il quale prevede che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del richiamata D. Lgs. n. 75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio

pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa (ora incarichi di elevata qualificazione), prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018.

Inoltre, il Comune di Rovigo è in regola con altri obblighi previsti alla normativa vigente che possono comportare dei limiti alle assunzioni, come da attestazione allegata (**Allegato G**), ed in particolare:

- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ex articolo 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, a seguito di richiesta inviata con nota prot. n. 86302 del 12/11/2024;
- ha dato comunicazione ai competenti Servizi per l'Impiego ex articolo 34 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001;
- ha approvato il Piano delle azioni positive 2025/2027, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, parte del PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 30/01/2025;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio come da certificazione del Responsabile dei Servizi Finanziari (**Allegato G**);
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti ed adempiuto alle richieste di certificazione da parte dei creditori interessati, ai sensi dell'articolo 27 del D. L. n. 66/2014 (**Allegato G**);
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, del bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione (**Allegato G**);
- ha redatto il prospetto dimostrativo del rispetto del vincolo di pareggio per l'esercizio in corso (**Allegato G**);
- non è un Ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli articoli 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000 (**Allegato G**);
- ai fini delle cosiddette assunzioni obbligatorie, l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge n. 68/1999, sia con riguardo all'articolo 1 che all'articolo 18. Il prospetto informativo disabili di cui all'articolo 9, comma 6, della Legge n. 68/1999, è stato rilasciato con prot. n. 2100025C00090709 - 16/01/2025.
- ha dato attuazione agli adempimenti di cui all'articolo 6 e seguenti del D. Lgs. n. 165/2001 in materia di programmazione della spesa di personale.

B. STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Negli ultimi anni le politiche nazionali in materia pensionistica, assieme allo sblocco delle assunzioni nella Pubblica Amministrazione, con conseguente ripresa dello in tutto il paese delle procedure concorsuali, ha comportato un incremento delle cessazioni a vario titolo verificatesi anche per il Comune di Rovigo.

Di seguito si riporta il trend storico delle cessazioni registrate negli ultimi anni:

Anno	Pensionamento	Vincita concorso	Mobilità in uscita	Altro ⁽¹⁾	TOTALE
2020	20	5	2	2	29
2021	15	12	1	3	31
2022	21	13	2	5	41
2023	7	4	4	4	19
2024	3	9	2	6	20

⁽¹⁾ dimissioni, decessi, ...

Per quanto riguarda la previsione delle cessazioni che interverranno nel triennio 2025-2027, alla luce di quanto avvenuto negli ultimi anni, questo Ente dovrà essere in grado di adeguare la capacità di turnover non solo a seguito delle fuoriuscite definitive dal mercato del lavoro per pensionamento, ma anche per

fronteggiare la vivacità dell'attuale mercato del lavoro che offre numerose possibilità ai giovani, con l'obiettivo dunque di garantire un buon ricambio generazionale, ma soprattutto l'attrattività dell'Ente assicurando la permanenza delle risorse acquisite e formate, implementando adeguate forme di valorizzazione.

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le cessazioni di personale, nel triennio oggetto della presente programmazione, rappresentate nell'**Allegato H**, comprendente il costo differenziale del personale al fine del rispetto della spesa massima consentita.

C. STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

La trasformazione digitale svolge un ruolo cardine tra gli obiettivi del PNRR e le Pubbliche Amministrazioni, le quali sono chiamate a fornire ai cittadini e alle imprese servizi digitali innovativi. La politica di reclutamento dovrà quindi essere orientata non solo a garantire il semplice turnover ma anche ad acquisire risorse umane con elevate competenze e *skills* in modo tale da garantire il raggiungimento di tali obiettivi. Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a tempo indeterminato del Comune di Rovigo, quindi, è strutturato in modo da garantire l'erogazione ottimale dei servizi ai cittadini e alle imprese, nel rispetto dei principi di efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa.

Nel programmare il fabbisogno per il triennio 2025-2027 si è tenuto conto:

- delle cessazioni previste a vario titolo in ragione dell'attuale normativa pensionistica, con l'obiettivo di assicurare per quanto possibile il turnover;
- delle esigenze rappresentate dai Dirigenti dei vari Settori in ordine ad una diversa qualificazione professionale dei dipendenti, tenuto conto di nuove necessità operative, che comportano di norma una progressiva maggiore specializzazione da parte dei dipendenti comunali;
- delle mobilità interne programmate per i dipendenti in servizio.

Anche per il 2025, è assicurata l'attuazione di ulteriori procedure selettive e comparative per le progressioni tra le aree (così dette progressioni verticali), nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali ed in recepimento delle procedure derogatorie previste nel vigente CCNL 2019-2021 del comparto "Funzioni Locali", al fine di dare valorizzazione alle competenze del personale già di ruolo, che si sono sviluppate nel tempo in diversi ambiti organizzativi e professionali.

Nel prospetto allegato (**Allegato L**) è riportata la programmazione di nuovi fabbisogni in relazione alla situazione in essere al momento dell'approvazione del presente aggiornamento e a ciascun profilo professionale.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

In base al vigente quadro normativo, la definizione di dotazione organica è stata profondamente rivista ed è ora rappresentata, secondo un paradigma flessibile, da una "dotazione" di spesa potenziale potenziale (cfr. par. 2.1 del D. M. 08/05/2018), che deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano triennale, 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.

Nel Comune di Rovigo:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 30/03/2023 si è provveduto ad attuare il nuovo sistema di classificazione del personale a seguito del CCNL del comparto "Funzioni Locali" 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 27/06/2023 è stato approvato il nuovo catalogo dei profili professionali;
- con Determinazione del Dirigente della Sezione Risorse Umane n. 3383 del 27/10/2023, oltre a modificare alcuni profili, sono state definite ed approvate le declaratorie per i nuovi profili professionali come individuati, dando così integrale attuazione al nuovo inquadramento del

personale nelle diverse aree di appartenenza e secondo quanto stabilito dal richiamato CCNL 16/11/2022 a decorrere dal 01/04/2023. In tale modo si è inteso aggregare i profili “per competenze”, con lo scopo di suddividere il personale per ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale di conoscenze comune.

Inoltre, la Sezione Risorse Umane, in occasione delle diverse procedure di reclutamento svolte, ha provveduto a creare, a seguito di una analisi dei fabbisogni collegati agli obiettivi dell’Ente, diversi profili professionali necessari in base alle esigenze che si sono venute evidenziando nel tempo e quindi il nuovo catalogo profili andrà a completare l’attività già iniziata.

Si dovrà ora affrontare una fase di trasformazione dell’allocazione delle risorse, che non deve essere ancorata ad una valutazione storica del passato o dell’attuale fabbisogno, ma dovrà avere a riferimento una razionalizzazione dell’attuale dotazione organica che tenga conto dei seguenti fattori:

- i. una possibile modifica della distribuzione del personale tra settori/sezioni/unità tenuto conto delle priorità strategiche, della reingegnerizzazione dei processi e dell’evoluzione della digitalizzazione dei medesimi, nonché della diversa allocazione delle competenze;
- ii. un’attenta analisi delle attività ad oggi svolte con forme di esternalizzazione e delle relative implicazioni con la struttura organizzativa, nell’ottica del *make or buy*;
- iii. una riduzione delle funzioni meramente esecutive e di basso profilo;
- iv. una riqualificazione dell’attuale personale favorendo percorsi di sviluppo e crescita professionale dei meritevoli.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Le modalità di reclutamento che si intendono utilizzare sono le seguenti:

- a) assunzioni obbligatorie delle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999, al fine di garantire il costante rispetto delle percentuali previste dalla normativa, in particolare attraverso concorsi riservati a tali categorie;
- b) trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno (rapporti originariamente sorti a tempo parziale); sarà data priorità al personale assunto a tempo parziale nel profilo di educatore asilo nido, che ne faccia richiesta, qualora sia prevista l’assunzione a tempo pieno per le medesime posizioni;
- c) mobilità volontaria ai sensi dell’articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001: a seguito della scadenza del termine derogatorio fissato al 31/12/2024 di cui all’articolo 3, comma 8, della Legge n. 56/2019, prima di procedere all’espletamento delle procedure concorsuali/scorrimento graduatorie finalizzate alla copertura di posti in organico, le Pubbliche Amministrazioni, compresi gli Enti Locali, devono attivare le procedure di mobilità di cui all’articolo 30 del D. Lgs. n. 165/2001;
- d) concorso pubblico: indizione dei bandi di concorso e/o scorrimento di graduatorie vigenti delle procedure concorsuali già concluse, anche in convenzione con altri Enti, in base ai criteri stabiliti dalla Giunta Comunale, previo espletamento delle procedure di cui all’articolo 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- e) progressioni verticali di carriera, così da riconoscere le concrete esperienze e professionalità del personale già in servizio presso il Comune.

Per quanto riguarda le assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, si prevede di far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tale ambito (articolo 9, comma 28, D. L. n. 78/2010 ed articolo 36 del D. Lgs. n. 165/2001) e delle esigenze di contenimento della spesa del personale, mediante:

- a) contratti a tempo determinato: per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo od eccezionale ed in particolare per l’eventuale sostituzione del personale per maternità, aspettative, congedi, malattia, Legge n. 104/1992, etc.; tali contratti possono essere attivati, nei limiti di spesa previsti per legge, con candidati inseriti nelle graduatorie di selezioni pubbliche in corso di

validità a tempo indeterminato o attivando selezioni a tempo determinato per i profili di cui non si dispone di una graduatoria a tempo indeterminato o ricorrendo, in base ai criteri stabiliti dalla Giunta Comunale, a graduatorie in corso di validità di altri Enti. In questa fattispecie sono previste anche assunzioni di personale a tempo determinato finanziate da progetti europei e da fondi statali. Saranno, inoltre, valutate possibili assunzioni per far fronte alle necessità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);

- b) somministrazione di manodopera: per sopperire alle necessità dei vari settori, in particolare per specifiche professionalità non rinvenibili nelle graduatorie a tempo determinato; per tali esigenze vengono affidati alle agenzie di somministrazione di manodopera, a seguito di gara, specifici contratti di servizio a termine secondo la disciplina di cui al D. Lgs. n. 81/2015.

Nel prospetto (**Allegato L**) è riportata la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027, precisando che il presente Piano tiene conto di quanto previsto e non ancora attuato nella precedente programmazione. Nel citato prospetto vengono rappresentati i costi derivanti dall'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 con riguardo alle assunzioni a tempo indeterminato ivi previste, anche derivanti dai precedenti piani triennali dei fabbisogni, dando atto che detti costi sono contenuti nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle capacità assunzionali previste a legislazione vigente.

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA

Tra le novità del nuovo CCNL vi è la definizione di una procedura, cosiddetta in deroga, dedicata alle progressioni verticali, che quindi va ad affiancarsi all'istituto disciplinato direttamente con legge statale. Emerge, dunque, una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- c) procedure "ordinarie", la cui disciplina, sebbene richiamata nei contratti, trae origine unicamente dalla legge;
- d) procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 01/04/2023 ed il 31/12/2025, la cui disciplina è invece prevista nell'articolo 13 del CCNL 16/11/2022, e che può dispiegarsi mediante la definizione di criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti previo confronto sindacale.

Come anticipato, il ricorso all'istituto della progressione verticale presuppone l'adozione di una regolamentazione apposita. Oltre a costituire nei fatti un elemento propedeutico necessario, è peraltro opportuno che l'Amministrazione definisca a monte la disciplina, sia sostanziale che procedurale, utile a delineare modalità e criteri di valorizzazione del percorso professionale pregresso del personale interno, ovviamente nel rispetto della pianificazione delle assunzioni e, quindi, delle concrete esigenze che l'Ente intende realizzare nel medio-lungo periodo. Tale disciplina è stata definita mediante il "Regolamento per la disciplina delle procedure valutative ai fini delle progressioni verticali", approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 381 del 22/09/2023, esecutiva, e successivamente modificato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 512 del 15/12/2023, esecutiva.

Il comma 8 del citato articolo 13 del CCNL 16/11/2022 ha poi previsto la possibilità che il costo di queste verticali possa essere sostenuto, alla luce dell'articolo 1, comma 612, della Legge n. 234/2012, a valere su di un *budget* specifico, da quantificarsi nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (€. 7.780.403,00, per cui l'importo per le progressioni verticali in deroga è pari ad €. **42.792,22** sul triennio di applicazione dell'istituto). Tale opportunità si aggiunge alla possibilità, per le amministrazioni che vogliano far ricorso a questa fattispecie, di finanziarne il costo utilizzando le proprie ordinarie capacità assunzionali. Tale schema è confermato anche dall'ARAN, sia nel CFC81 che nel CFL209. L'Agenzia, però, opera un distinguo tra le "verticali" da CCNL che l'Ente finanzia con le proprie ordinarie capacità assunzionali e quelle che invece effettui avvalendosi dello 0,55% del monte salari 2018, quota aggiuntiva agli spazi assunzionali

disponibili seppure pur sempre a carico del proprio bilancio. In questo secondo caso, non si deve garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno, e le verticali possono quindi essere effettuate anche se non vi sia la necessità di assumere altrettante figure per concorso.

E' quindi una facoltà dell'Amministrazione procedere con l'utilizzo dell'istituto delle progressioni tra categorie; tale utilizzo, nel rispetto della normativa, è auspicabile in quanto permette una valorizzazione delle professionalità interne, molto spesso formate a carico dell'Ente, e che all'interno di questo hanno dimostrato un'alta professionalità operativa, essendo state partecipi della crescita aziendale degli ultimi tempi, adeguando la struttura alle sempre maggiori e più complicate competenze da assolvere.

Nel prospetto (**Allegato I**) è riportato il dettaglio della programmazione delle progressioni verticali in deroga, precisando che il presente Piano tiene conto di quanto previsto e non ancora attuato nella precedente programmazione.

Tutto quanto sopra premesso,

CONSIDERATO che il Legislatore, con l'articolo 6 del D. L. n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021, ha introdotto e identificato quale strumento unico di programmazione strategica dei Comuni il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, cosiddetto "PIAO". Di fatto, il PIAO deve comprendere al suo interno tutti i contenuti di cui ai seguenti articoli:

- articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, che esplicava i propri effetti nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- articolo 2, comma 594, lettera a), della Legge 24/12/2007, n. 24, "Piano di razionalizzazione delle dotazioni strumentali e informatiche";
- articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009, "Piano della performance";
- articolo 1, commi 5, lettera a) ed articolo 60, lettera a), della Legge 06/11/2012, n. 190, "Piano di prevenzione della corruzione";
- articolo 14, comma 1, della Legge n. 124/2015, "Piano organizzativo del lavoro agile";
- articolo 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006, "Piano delle azioni positive";

VISTO il successivo D. P. R. 24/06/2022, n. 81, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", ed il D. M. adottato dal Ministero della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 30/06/2022, n. 132, "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*", definiscono la costruzione del documento secondo sezioni a partire proprio dagli obiettivi di creazione di valore pubblico e sopprimono diversi riferimenti normativi relativi a specifici atti di pianificazione, in quanto ora assorbiti, in maniera più razionale ed organica, nelle apposite sezioni del PIAO. Oltre alla struttura del PIAO, la norma identifica, altresì, le tematiche su cui la Pubblica Amministrazione deve muoversi: qualità e trasparenza, semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, trasparenza e contrasto alla corruzione, piena accessibilità alle Amministrazioni, fisica e digitale, strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo finalizzate a valorizzare e qualificare il personale;

PRESO ATTO che, come previsto dall'articolo 7 del D. L. n. 80/2021, in caso di mancata adozione del PIAO trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del D. Lgs. n. 150/2009, cioè il divieto di assunzione di personale e il divieto di conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ferme restando inoltre quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del D. L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114, cioè una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo ad euro 1.000 e non superiore nel massimo ad euro 10.000, nel caso in cui il soggetto obbligato ometta l'adozione dei piani triennali di prevenzione della corruzione, dei programmi triennali di trasparenza o dei codici di comportamento.

VISTO:

- l'articolo 48 del D. Lgs. n. 267/2000 e l'articolo 26 del vigente Statuto comunale, riguardanti le competenze della Giunta Comunale;

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 04/03/2021, esecutiva, con cui è stato approvato l'assetto della macrostruttura dell'Ente, come già previsto nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 29/07/2019;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 06/02/2025, dichiarata immediatamente eseguibile, con cui è stata approvata una parziale revisione della macrostruttura organizzativa dell'Ente;
- il Decreto Sindacale n. 43 del 11/11/2022, confermato, da ultimo, con Decreto Sindacale n. 76 del 24/12/2024, con cui è stato conferito l'incarico dirigenziale per il Settore "Europrogettazione - Sistemi informativi, Privacy e Protocollo informatico - Risorse umane - Gare, appalti e contratti - Commercio, Suap e AA.PP." al sottoscritto dott. Marco Plechero, così come modificato con Decreto Sindacale n. 7 del 11/02/2025;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 19/12/2024, avente ad oggetto "Approvazione documento unico di programmazione (DUP) 2025/2027, relativa nota di aggiornamento al dup 2025/2027, bilancio di previsione esercizio 2025/2027 e relativi allegati";
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 08/01/2025 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027, assegnando le risorse finanziarie in entrata ed in uscita ai vari Responsabili dei Settori, e successive variazioni;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 30/01/2025 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027;

PRESO ATTO che il Responsabile del presente procedimento amministrativo è il dott. Luigi Scaranello, nominato con Decreto dirigenziale n. 6 del 11/01/2025, agli atti dell'Ufficio Risorse Umane;

DATO ATTO che, relativamente ai contenuti della presente proposta di Deliberazione, è stata effettuata la preventiva informazione sindacale, come previsto dall'articolo 6, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e dall'articolo 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022;

ACQUISITO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti sulla presente proposta, come risulta da specifico verbale allegato alla presente Deliberazione (**Allegato M**), di cui ne costituisce parte integrante e sostanziale, ai sensi dell'articolo 3, comma 10 bis del D. L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014 ed ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, che rinvia ai documenti del bilancio di previsione 2025-2027, ai fini della ricognizione dei limiti di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006. Non rientrano in questi limiti, che corrispondono ora anche al concetto di dotazione organica potenziale massima in base alla direttiva contenuta nel D. M. 08/05/2018, le spese per i rinnovi contrattuali ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, le somme rimborsate da privati e dall'Unione Europea, le spese per le categorie protette nei limiti delle percentuali d'obbligo, i compensi di progettazione, gli incentivi per funzioni tecniche per attività svolte dal 01/01/2018, nonché le spese per attività elettorale (lavoro straordinario elettorale rimborsato all'Ente). Si dà infine atto che la suddetta certificazione riscontra altresì il rispetto dei parametri stabiliti dal D. M. del 17/03/2020, collocando il Comune di Rovigo al di sotto del valore soglia fissato quale indice di virtuosità e al di sotto della spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato previste dal 20/04/2020 ed attuabili sulla base di quanto previsto dal medesimo Decreto;

ACQUISITI in argomento il parere preventivo di rito espresso dal Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile, emesso dal Responsabile del servizio finanziario, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 2, lettera c) e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D. M. del 17/03/2020
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D. L. n. 80/2021, il D. P. R. n. 81/2022 e il D. M. attuativo n. 132/2022 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";

- il Regolamento di Contabilità armonizzata, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 27/01/2017, esecutiva;

Con voti unanimi favorevoli legalmente e palesemente espressi,

DELIBERA

- 1) DI CONSIDERARE le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della Legge n. 241/1990;
- 2) DI APPROVARE il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, completa degli allegati come in premessa richiamati, quali parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione (**Allegati A, B, C, D, E, F, G, H, I, L, M**);
- 3) DI DARE ATTO che la presente Deliberazione integra il PIAO 2025-2027 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 30/01/2025, aggiornando la specifica sottosezione 3.3 denominata "*Piano triennale dei fabbisogni di personale*";
- 4) DI PRECISARE che la programmazione, sia annuale che triennale, potrà essere rivista sulla base di nuove e diverse esigenze organizzative, in relazione alla eventuale modifica delle norme in materia di facoltà occupazionali, all'introduzione di nuovi e diversi limiti alla spesa di personale e previa puntuale verifica delle effettive disponibilità e coperture di bilancio;
- 5) DI PROVVEDERE alla pubblicazione dei dati previsti dalla legge e dal programma triennale della trasparenza sul sito istituzionale, nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezioni Provvedimenti / Provvedimenti degli Organi Politici e Personale / Dotazione Organica;
- 6) DI DARE ATTO che la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on-line del Comune avviene nel rispetto della riservatezza dei dati personali, secondo la normativa vigente in materia di protezione dei dati personali. Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari, eccedenti o non pertinenti, ovvero il riferimento a categorie particolari di dati personali;
- 7) DI DARE ATTO di aver provveduto alla preventiva informazione alle OO.SS. ed alle rsu ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 16/11/2022 e dell'articolo 4 del CCNL 16/07/2024;
- 8) DI DICHIARARE la presente Deliberazione, con separata votazione unanime e palese, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, considerata l'urgente necessità di avviare con immediatezza le procedure assunzionali ivi previste.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
Michela Targa

Documento sottoscritto con firma digitale

IL SINDACO
Valeria Cittadin

Documento sottoscritto con firma digitale



COMUNE DI ROVIGO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Deliberazione di
Giunta Comunale n° 100 del 07/03/2025

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIAO 2025-2027, SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.3:
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

Elenco Impegni/Accertamenti

Tipo	Impegno/ Accertamento	Anno	Note	Importo

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), Legge 213/2012, per quanto di competenza in ordine alla regolarità contabile del provvedimento in oggetto, si esprime parere favorevole. Si attesta la regolare copertura finanziaria nel Bilancio Comunale della spesa di cui al provvedimento in oggetto.

Annotazioni:

Rovigo, 19/03/2025

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI
FINANZIARI
Nicoletta Cittadin

Documento sottoscritto con firma digitale

CONSISTENZA DEL PERSONALE DEL COMUNE DI ROVIGO ALLA DATA DEL 31/12/2024

	PREVISTI	COPERTI		
		<i>Maschi</i>	<i>Femmine</i>	TOTALE
Qualifica dirigenziale	8	3	5	8
Area dei Funzionari	95	33	58	91
Area degli Istruttori	149	44	102	146
Area degli Operatori Esperti	36	19	15	34
Area degli Operatori	2	2	0	2
TOTALE	290	101	180	281

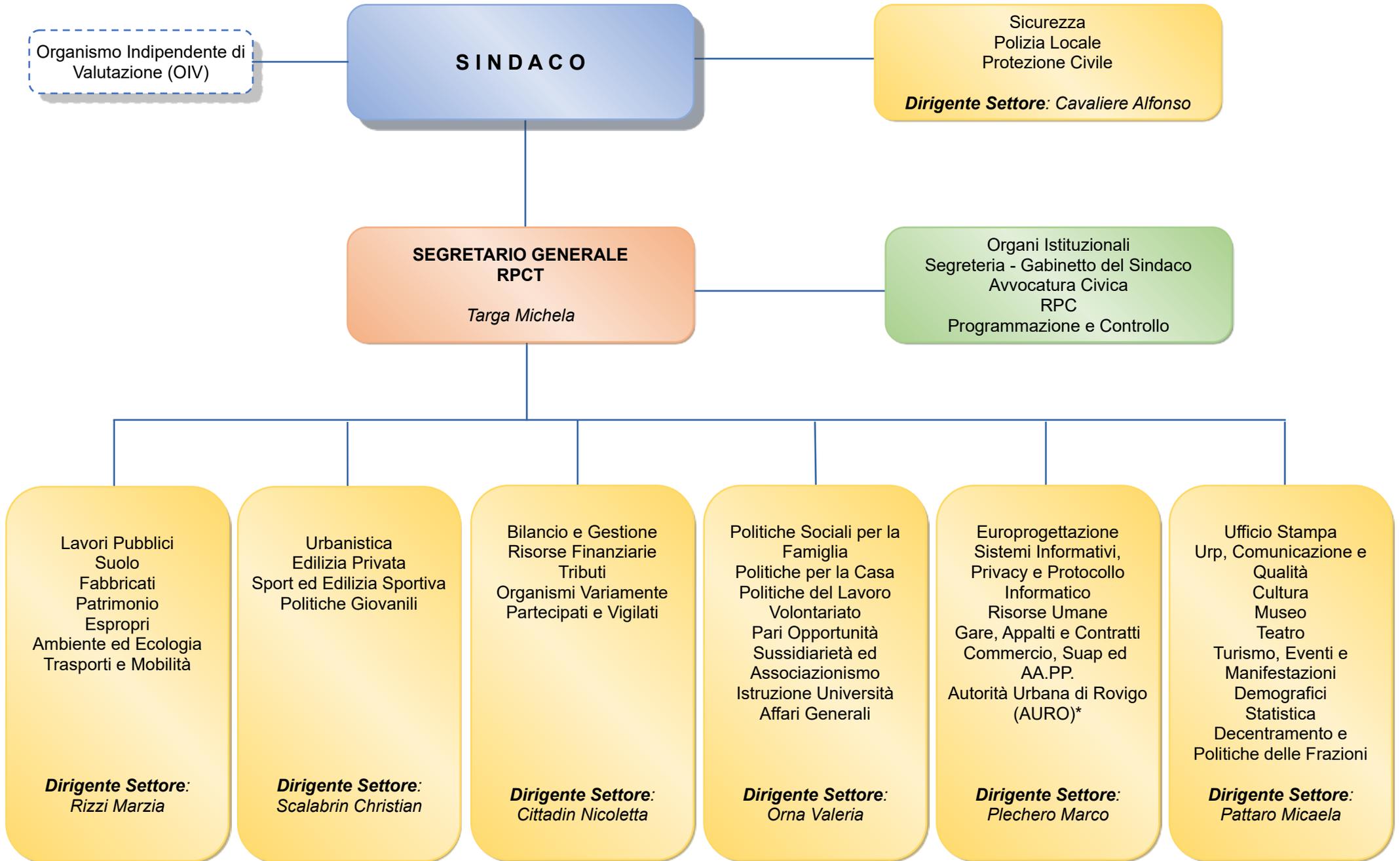
L'attuale organico effettivo del Comune di Rovigo alla data del 31/12/2024 è costituito da n. 281 unità a fronte di una dotazione organica di 290 unità, come da piano dei fabbisogni.

PROSPETTO SPESA DEL PERSONALE - COSTO PER POSIZIONE

AREA	Stipendio base	IVC	Elemento perequativo	TOTALE	cpdel ente 23,80%	ex inadel ente 3,60%	inail media 0,50%	TOTALE	IRAP 8.50%	TOTALE CON IRAP
OPERATORI	€ 1.503,70	€ 7,64	€ 26,00	€ 19.959,42	€ 4.750,34	€ 718,54	€ 9,98	€ 25.438,28	€ 1.696,55	€ 25.438,28
OPERATORI ESPERTI	€ 1.586,21	€ 7,51	€ 27,00	€ 21.042,36	€ 5.008,08	€ 757,52	€ 10,52	€ 26.818,49	€ 1.788,60	€ 26.818,49
ISTRUTTORI	€ 1.782,74	€ 8,48	€ 23,00	€ 23.561,86	€ 5.607,72	€ 848,23	€ 11,78	€ 30.029,59	€ 2.002,76	€ 30.029,59
FUNZIONARI E.Q.	€ 1.934,36	€ 9,22	€ 19,00	€ 25.494,54	€ 6.067,70	€ 917,80	€ 12,75	€ 32.492,79	€ 2.167,04	€ 32.492,79
DIRIGENTI	€ 3.616,60	€ 134,06	€ 0,00	€ 48.758,58	€ 11.604,54	€ 1.362,00	€ 137,59	€ 61.862,71	€ 4.144,48	€ 61.862,71
SEGRETARIO	€ 3.616,60	€ 134,06	€ 0,00	€ 48.758,58	€ 11.604,54	€ 1.362,00	€ 137,59	€ 61.862,71	€ 4.144,48	€ 61.862,71

COMUNE DI ROVIGO – ORGANIGRAMMA

Allegato C



COMUNE DI ROVIGO

Spesa Programmazione Fabbisogni di Personale triennio 2025-2027 - ALLEGATO D

Verifica ex art. 1, commi 557 e seguenti, Legge 296/2006

Voci incluse nella spesa di personale	2025	2026	2027
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato, comprensivo di oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	11.796.895,80	11.796.895,80	11.796.895,80
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)	597.347,82	454.398,72	454.398,72
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente			
Spese per la collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	52.675,13	24.895,13	24.895,13
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili			
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto			
Fondo accantonamento rinnovi contrattuali	550.000,00	550.000,00	550.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D. Lgs. n. 267/2000	24.119,63	24.119,63	24.119,63
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 D. Lgs. n. 267/2000			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 D. Lgs. n. 267/2000			
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro			
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	35.000,00	35.000,00	35.000,00
IRAP	778.214,88	775.840,35	775.840,35
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo			
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	34.860,74	34.860,74	34.860,74
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	96.197,64	96.197,64	96.197,64
Incentivi funzioni tecniche			
Incentivi ICI, IMU e TARI			
TOTALE LORDO SPESA DEL PERSONALE (A)	13.965.311,64	13.792.208,01	13.792.208,01
Voci da escludere dalla spesa di personale	2025	2026	2027
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso del Ministero	347.000,00	347.000,00	347.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	96.197,64	96.197,64	96.197,64
Spese per il personale trasferito dalla Regione e dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate			
Rinnovi contrattuali previsti	550.000,00	550.000,00	550.000,00
Incrementi retribuzioni derivanti dai rinnovi contrattuali	1.569.489,93	1.569.489,93	1.569.489,93
Spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo	476.151,00	476.151,00	476.151,00
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	57.761,50	57.761,50	57.761,50
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del Codice della Strada			
Incentivi funzioni tecniche, condono	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Incentivi avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Incentivi per il recupero ICI (no IMU/TARI)			
Diritti di rogito			
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art.9, comma 25)			
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010- ai sensi dell'art.3 comma 120 della legge n. 244/2007			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)	45.000,00	45.000,00	45.000,00
Onere per il contributo previdenziale obbligatorio a carico del datore di lavoro per l'adesione dei dipendenti al Fondo Perseo (Corte dei Conti, Piemonte n. 380/2013)	14.000,00	14.000,00	14.000,00
Potenziamento servizi sociali, per la quota coperta da contributo statale	75.565,37	75.565,37	75.565,37
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)			
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite (solo per i Comuni virtuosi), senza Irap	245.045,04	245.045,04	245.045,04
Costo progressioni in deroga (rif. Corte dei conti Piemonti Delibera 184/2024)	41.092,72	41.092,72	41.092,72
TOTALE DEDUZIONI ALLA SPESA DI PERSONALE (B)	3.737.303,20	3.737.303,20	3.737.303,20
SPESA DEL PERSONALE (Differenza (A) – (B))	10.228.008,44	10.054.904,81	10.054.904,81

Spesa potenziale massima (Spesa Media triennio 2011-2013) 11.979.541,46 11.979.541,46 11.979.541,46

Differenza Spesa potenziale massima – Spesa annua prevista 1.751.533,02 1.924.636,65 1.924.636,65

COMUNE DI ROVIGO (RO)
FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D. L. n. 34/2019
ANNO 2025

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	50.099	F	0,00

FASE 2	SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	11.558.319,47	
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2021	56.257.426,76	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2022	57.765.718,99	57.520.999,61
	ENTRATE RENDICONTO 2023	58.539.853,07	
	FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2023 (assestato)	1.930.979,14	
	ENTRATE NETTO FCDE	55.590.020,47	

FASE 3	20,79%
CALCOLO % ENTE	

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29,50%	33,50%
	b	1000-1999	28,60%	32,60%
	c	2000-2999	27,60%	31,60%
	d	3000-4999	27,20%	31,20%
	e	5000-9999	26,90%	30,90%
	f	10000-59999	27,00%	31,00%
	g	60000-249999	27,60%	31,60%
	h	250000-1499999	28,80%	32,80%
	i	1500000>	25,30%	29,30%

FASE 5	3.450.986,06	27,00%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		

FASE 6	SPESA RENDICONTO 2018 10.572.046,92	22,00%	Tabella 2	ANNO 2024	
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2	incremento massimo teorico		3.450.986,06	0-999	
	incremento entro limite Tabella 2		2.325.850,32	1000-1999	
	incremento effettivo		2.325.850,32	2000-2999	
				3000-4999	
			5000-9999		
			10000-59999	22,00%	
			60000-249999		
			250000-1499999		
			1500000>		

NUOVO LIMITE SPESA		
FASE 7	spesa personale 2023 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	13.884.169,79
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE		

(EVENTUALE)			
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	2.325.850,32	NUOVO LIMITE SPESA
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO			
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA			
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	2.325.850,32	13.884.169,79
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			

**VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE SUL SALARIO ACCESSORIO 2024 RISPETTO
AL LIMITE 2016**

Fondo risorse decentrate art. 79 CCNL 16.11.2022, relativo all'anno 2024 - Ammontare soggetto o ricondotto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 980.160,70
Stanziamiento di bilancio di cui all'art. 17, comma 6, CCNL 16.11.2022, per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di incarichi di Elevata Qualificazione, relativo all'anno 2024 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 137.038,36
Salario accessorio Segretario Generale relativo all'anno 2024 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 60.699,16
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti anno 2024 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 311.128,41
Fondo per il lavoro straordinario - anno 2024 di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999, per il personale del Comparto Funzioni Locali - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 106.331,10
TOTALE SALARIO ACCESSORIO ANNO 2024 SOGGETTO A LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017	€ 1.595.357,73
Salario accessorio personale del Comparto Funzioni Locali relativo all'anno 2016, comprese PO - Ammontare soggetto o ricondotto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 1.078.246,38
Salario accessorio Segretario Generale relativo all'anno 2016 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 60.699,16
Salario accessorio Dirigenti relativo all'anno 2016 - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 311.128,41
Fondo per il lavoro straordinario - anno 2016 di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999, per il personale del Comparto Funzioni Locali - Ammontare soggetto a limite art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017	€ 106.331,10
Adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 per effetto applicazione dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, D.L. 34/2019	€ 90.807,42
TOTALE SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016 SOGGETTO A LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017	€ 1.647.212,47
DIFFERENZA TRA SALARIO ACCESSORIO 2024 E SALARIO ACCESSORIO 2016 SOGGETTI A LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. N. 75/2017 (*)	- 51.854,74

(*) Se valore positivo, limite superato. Se valore non positivo, limite soddisfatto.



COMUNE DI ROVIGO

C.A.P. 45100

Settore Bilancio e Gestione Risorse
Finanziarie, Tributi, Organismi Variamente
Partecipati e Vigilati
SERVIZIO RAGIONERIA

Rovigo, 21 gennaio 2025

P.G.2025/_____

Al Dirigente
Settore Risorse Umane

Sede

Oggetto **Verifica condizioni preliminari alla pianificazione dei fabbisogni di personale e alle assunzioni 2025-2027**

In aggiornamento alle attestazioni già inviate dal Dirigente del Settore Finanziario nel corso del 2024, si relaziona quanto segue in ordine al rispetto, desunto dai documenti di bilancio (variazioni, assestamento, riequilibrio, rendiconto, bilancio consolidato, ecc) e dalle certificazioni del Collegio dei Revisori, delle condizioni previste dalla normativa che possono comportare divieti o limitazioni alle assunzioni:

1) rispetto dei saldi di finanza pubblica anni 2019-2020-2021-2022 (art. 1, co. 820 e 821 legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019))

Si conferma, il rispetto delle norme dei saldi di finanza pubblica e pertanto il rispetto dei saldi di finanza pubblica per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 come tra l'altro dichiarato in sede di Rendiconti.

2) rispetto dei tempi per l'invio delle certificazioni relative al Pareggio di bilancio anni precedenti:

Si conferma che anche negli anni passati si è adempiuto all'invio delle certificazioni nei termini di legge dopo l'approvazione di ogni rendiconto di gestione. Dal 2019 essendo modificata la normativa al riguardo tale adempimento non è più previsto.

SEZIONE RAGIONERIA

Piazza Vittorio Emanuele II°, 1 – 45100 ROVIGO

Tel. 0425 206 270

e-mail: ragioneria@comune.rovigo.it - PEC: ragioneria.comune.rovigo@pecveneto.it

Codice Univoco Ufficio Per Fatturazione Elettronica: UFC34G



3) assenza di comunicazioni relative alle violazioni dei saldi di anni precedenti:

Si comunica che non sono pervenute comunicazioni da parte della Corte dei Conti in merito a violazioni dei saldi di anni precedenti.

4) rispetto dei tempi per l'approvazione dei documenti di bilancio (preventivo, consuntivo, rendiconto, consolidato) e per il loro invio alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 9 commi da 1 quinquies ad 1 octies del D. L. 113/2016 convertito in L. 160/2016 e con le modalità ivi indicate (da precisare che il blocco delle assunzioni, in caso di inadempimenti, opera solo fino a quando gli enti non abbiano adempiuto).

Si conferma il rispetto dei tempi come precedentemente già dichiarato. Si attesta l'approvazione del bilancio 2019/2021 in data 21/03/2019, l'approvazione del rendiconto di gestione 2018 in data 24/04/2019 e così pure l'invio del bilancio 2019/2021 e del rendiconto alla Bdap nei termini di legge. Si attesta l'approvazione del Bilancio Consolidato 2018 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 30/09/2019 e così pure l'avvenuto invio alla Bdap in data 14/10/2019.

Il bilancio 2020/2022 è stato approvato nei termini con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 27/04/2020 e così pure il Rendiconto 2019, approvato in data 29/06/2020 con deliberazione consigliere n. 38, come pure la trasmissione alla Bdap del preventivo e del consuntivo nei termini. Il bilancio consolidato 2019 è stato approvato il 30/11/2020 con delibera di Consiglio Comunale n. 76 come da termini di legge (termine si ricorda prorogato dal decreto rilancio n. 34/2020, così come convertito in Legge n. 77 del 17/07/2020) ed è stato regolarmente inviato alla Bdap in data 10/12/2020 e pertanto nei termini di legge.

Il bilancio 2021/2023 è stato approvato in data 26/02/2021 con delibera di Consiglio Comunale n. 7 ed è stato inviato alla Bdap in data 15/03/2021. Il rendiconto 2020 è stato approvato in data 31/05/2021 con deliberazione consigliere n. 22 e successivamente riapprovato in data 30/06/2021 a seguito della certificazione Covid con deliberazione di Consiglio C.le n. 35. Il Rendiconto 2020 è stato inviato alla Bdap in data 21 giugno 2021 e così pure la sua riapprovazione per riallineamento con la certificazione Covid in data 01/07/2021.

Il bilancio consolidato 2020 è stato approvato in data 30/09/2021 con delibera di Consiglio Comunale n. 56 come da termini di legge, ed è stato inviato alla Bdap in data 04/10/2021.

Il bilancio 2022/2024 è stato approvato in data 28/12/2021 con deliberazione Consigliere n. 96 ed in data 14/01/2022 è già stato inviato alla Bdap. Il rendiconto 2021 è stato approvato in Consiglio Comunale il 29/04/2022 con deliberazione n. 17 ed è stato prontamente inviato alla Bdap con esito positivo, e così pure la sua riapprovazione per riallineamento con la certificazione Covid avvenuta in Consiglio Comunale con deliberazione n. 43 del 28/07/2022 ed inviata alla Bdap in data in data 29/07/2022. Il bilancio consolidato 2021 è stato approvato in data 29/09/2022 con delibera di Consiglio Comunale n. 53 come da termini di legge, ed è stato inviato alla Bdap in data 04/10/2022 e pertanto nei termini di legge.

Il bilancio 2023/2025 è stato approvato in data 28/02/2023 con deliberazione Consigliere n. 10 ed in data 27/03/2023 è stato inviato alla Bdap. Il rendiconto esercizio 2022 è stato approvato in Consiglio Comunale il 28/04/2023 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 ed è stato

prontamente inviato alla Bdap con esito positivo in data 05/05/2023 e così pure la sua riapprovazione per riallineamento con la certificazione Covid e l'utilizzo del contributo straordinario del "caro energia" avvenuta in Consiglio Comunale con deliberazione n. 54 del 27/07/2023 ed inviata alla Bdap in data in data 01/08/2023 e pertanto nei termini di legge. Il bilancio consolidato 2022 è stato approvato in data 29/09/2023 con delibera di Consiglio Comunale n. 67 come da termini di legge, ed è stato inviato alla Bdap in data 4/10/2023 e pertanto nei termini di legge.

Il bilancio di previsione 2024/2026 è stato approvato in data 29/12/2023 con deliberazione Consigliare n. 104 ed è stato inviato alla Bdap in data 11/01/2024. Il rendiconto esercizio 2023 è stato approvato dal Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale il 24/04/2024 con deliberazione 15 ed è stato prontamente inviato alla Bdap con esito positivo in data 26/04/2024. Il bilancio consolidato 2023 è stato approvato in data 27/09/2024 con delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 27/09/2024 come da termini di legge, ed è stato inviato alla Bdap in data 16/10/2024 e pertanto nei termini di legge.

Il bilancio di previsione 2025/2027 è stato approvato in data 19/12/2024 con deliberazione Consigliare n. 69 ed è stato inviato alla Bdap in data 17/01/2025 e pertanto nei termini di legge.

5) comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'art. 1 comma 508 legge 232/2016.

Tale disciplina dal 2019 è stata abrogata.

Precedentemente il Comune di Rovigo non ha mai fatto richiesta di spazi finanziari.

6) Assenza stato di deficiarietà strutturale e di dissesto.

Si conferma l'assenza di stato di deficiarietà e di dissesto.

7) rispetto dell'adempimento di cui all'art. 9 co.3-bis D.L. 185/2008 convertito in L. 2/2009 e s.m.i..

L'Ente rispetta l'adempimento suddetto, in tema di certificazione dei crediti.

8) verifica degli equilibri di bilancio ai sensi della Legge di Bilancio 2019 art. 1, commi 819 e 821.

Si attesta che il bilancio 2025/2027, garantisce l'equilibrio in quanto si prevede un risultato di competenza non negativo come lo si evince dal modello allegato 9 del D. Lgs 118/2011 alla delibera di approvazione del bilancio 2025/2027, ai sensi dell'art. 1 commi 819-821 della legge

di bilancio (L.145 del 30/12/2018) e che verrà attestato in sede di rendiconto di gestione come da allegato 10 del D. Lgs. 118/2011.

Il Dirigente Settore Finanziario
(documento sottoscritto digitalmente)
D.ssa Nicoletta Cittadin

CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2024

CESSAZIONI 2024	Ex cat. / qualifica	data	costo senza irap	sezione	note
ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	22/07/24	€ 30.030,00	Polizia Locale	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D6	14/09/24	€ 32.493,00	Privacy	Cessazione 2024
FUNZIONARIO TECNICO	D6	23/10/24	€ 32.493,00	Trasporti	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C5	31/10/24	€ 30.030,00	Controllo del Territorio	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	31/10/24	€ 32.493,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	14/11/24	€ 30.030,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2024
FUNZIONARIO TECNICO	D1	24/11/24	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Cessazione 2024
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	D1	16/12/24	€ 32.493,00	Ambiente	Cessazione 2024
FUNZIONARIO DI VIGILANZA	D1	14/12/24	€ 32.493,00	Polizia Edilizia Ambientale e Commerciale	Cessazione 2024 - ass. temp.
ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	25/12/24	€ 30.030,00	Controllo del Territorio	Cessazione 2024
FUNZIONARIO TECNICO	D1	30/12/24	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Cessazione 2024
tot.			€ 347.571,00		

ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2024

SPESA GENERATA DALLE ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2024	Ex cat. / qualifica	data prevista	costo senza irap	sezione	note
ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	22/07/24	€ 30.030,00	Polizia Locale	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	01/08/24	€ 32.493,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2024
FUNZIONARIO COORDINATORE PSICOPEDAGOGICO	D1	19/08/24	€ 32.493,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2023
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	01/09/24	€ 30.030,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2024
ISTRUTTORE TECNICO	C1	01/09/24	€ 30.030,00	Urbanistica	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	01/09/24	€ 30.030,00	Tributi	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	01/09/24	€ 30.030,00	Attività culturali	Cessazione 2023
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	03/09/24	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Nuovo Fabbisogno 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	15/09/24	€ 30.030,00	Sportello unico attività produttive	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	01/10/24	€ 30.030,00	Partecipate* (ex gare)	Nuovo Fabbisogno 2024
FUNZIONARIO TECNICO	D1	16/10/24	€ 32.493,00	Trasporti	Cessazione 2024
ISTRUTTORE TECNICO	C1	01/11/24	€ 30.030,00	Lavori pubblici	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	01/11/24	€ 32.493,00	Commercio	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	15/11/24	€ 30.030,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2024
FUNZIONARIO TECNICO	D1	01/12/24	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Nuovo Fabbisogno 2024
ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	01/12/24	€ 30.030,00	Controllo del Territorio	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D4	01/12/24	€ 32.493,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2024
ISTRUTTORE DIRETTIVO UFFICIALE DI VIGILANZA	D1	15/12/24	€ 32.493,00	Polizia Edilizia Ambientale e Commerciale	Cessazione 2024 - ex ass. temp.
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	15/12/24	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Cessazione 2024
tot.			€ 497.721,00		

CAPACITA' GENERATA DALLE CESSAZIONI ANNO 2025

CESSAZIONI 2025	Ex cat. / qualifica	data	costo senza irap	sezione	note
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C4	31/01/25	€ 30.030,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2025
ISTRUTTORE CONTABILE	C1	28/02/25	€ 30.030,00	Ragioneria	Cessazione 2025
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	02/03/25	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Cessazione 2025
ISTRUTTORE DIRETTIVO UFFICIALE DI VIGILANZA	D1	15/12/25	€ 32.493,00	Polizia Edilizia Ambientale e Commerciale	Cessazione 2025 - ex ass. temp.
tot.			€ 125.046,00		

ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2025

SPESA GENERATA DALLE ASSUNZIONI PREVISTE ANNO 2025	Ex cat. / qualifica	data prevista	costo senza irap	sezione	note
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	01/01/25	€ 30.030,00	Tributi	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	C1	01/03/25	€ 30.030,00	Politiche ed interventi per la coesione sociale	Cessazione 2025
OPERATORE ESPERTO MAGAZZINIERE	B1	01/03/25	€ 32.493,00	Economato, assicurazioni e sinistri	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	01/03/25	€ 32.493,00	privacy	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	01/05/25	€ 32.493,00	Turismo Eventi	Cessazione 2024
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	01/05/25	€ 26.818,00	Gabinetto del Sindaco	Nuovo Fabbisogno 2024
FUNZIONARIO TECNICO	D1	01/05/25	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Cessazione 2024
ISTRUTTORE AGENTE DI POLIZIA LOCALE	C1	01/05/25	€ 30.030,00	Controllo del Territorio	Cessazione 2024
FUNZIONARIO TECNICO	D1	01/05/25	€ 32.493,00	Edilizia Sportiva	Cessazione 2024
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE	D1	02/06/25	€ 32.493,00	Lavori pubblici	Cessazione 2025
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	D1	01/07/25	€ 32.493,00	Ambiente	Cessazione 2024
ISTRUTTORE CONTABILE	C1	01/09/25	€ 30.030,00	Ragioneria	Cessazione 2025
ISTRUTTORE DIRETTIVO UFFICIALE DI VIGILANZA	D1	15/12/25	€ 32.493,00	Polizia Edilizia Ambientale e Commerciale	Cessazione 2025 - ex ass. temp.
tot.			€ 380.064,00		

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA

Calcolo budget 0,55% monte salari 2018		0,55%
MS 2018	€ 7.780.403,00	€ 42.792,22

Dg n. 508/23 PIAO / PTFP 2024-2026

Progressione a	Ufficio	Data prevista	Costo
Funzionario specialista della comunicazione istituzionale	Sezione URP Comunicazione e Qualità - U.O. Ufficio Stampa	Procedura conclusa	€ 1.978,42
Funzionario contabile	Sezione Ragioneria - U.O. Contabilità armonizzata, bilancio, rendiconto, controllo equilibri	Procedura conclusa	€ 1.978,42
Funzionario contabile	Sezione Ragioneria - U.O. Mutui e Investimenti	Procedura conclusa	€ 1.978,42
Funzionario amm.vo/contabile	Sezione Tributi - U.O. TARIP - Tariffa puntuale di natura corrispettiva per la gestione dei rifiuti urbani	Procedura conclusa	€ 1.978,42
Istruttore amm.vo/contabile	Sezione Economato - U.O. Autoparco e U.O. Procedure di acquisto di beni e servizi. Gestione appalti e contratti di servizio	Procedura in corso	€ 2.562,21
Istruttore amm.vo/contabile part time	Sezione Risorse Umane - U.O. Stipendi	Procedura conclusa	€ 2.562,21
		Totale parziale	€ 13.038,10

Nuove progressioni verticali

Progressione a	Ufficio	Data prevista	Costo
Istruttore amm.vo/contabile	Sezione Politiche ed Interventi per la Coesione Sociale - UO Interventi di Sostegno e Tutele	Procedura in corso	€ 2.562,21
Funzionario amm.vo/contabile	Sezione Politiche ed Interventi per la Coesione Sociale - U.O. Interventi di Sostegno e Tutele	Procedura in corso	€ 1.978,42
Funzionario amm.vo/contabile	Settore Urbanistica/Sportello Unico per l'Edilizia/Controllo del Territorio - U.O. Ufficio di Staff - Controllo di gestione	Procedura in corso	€ 1.978,42
Istruttore amm.vo/contabile	Sezione Sportello Unico per l'Edilizia - U.O. Amministrativa (SUE)	Procedura in corso	€ 2.562,21
Funzionario culturale	Sezione Attività Culturali - Teatro - U.O. Comunicazione Immagine	01/03/2025	€ 1.978,42
Funzionario informatico	Sezione Sistemi Informativi - U.O. CED	Procedura in corso	€ 1.978,42
Istruttore amm.vo/contabile	Sezione Istruzione e Università - U.O. Asili Nido	01/03/2025	€ 2.562,21
Funzionario amm.vo/contabile	Sezione Politiche ed Interventi per la Coesione Sociale - U.O. Politiche per la Casa	01/03/2025	€ 1.978,42
Funzionario amm.vo/contabile	Sezione Politiche ed Interventi per la Coesione Sociale - U.O. Progetti e Pari Opportunità	01/03/2025	€ 1.978,42
Istruttore amm.vo/contabile	Sezione Sportello Unico per l'Edilizia - U.O. Accesso Atti - digitalizzazione	01/03/2025	€ 2.562,21
Funzionario amm.vo/contabile	Sezione Sportello Unico per l'Edilizia - U.O. Accesso Atti - digitalizzazione	01/03/2025	€ 1.978,42
Funzionario amm.vo/contabile	Sezione Politiche ed Interventi per la Coesione Sociale - U.O. Progetti e Pari Opportunità.	01/03/2025	€ 1.978,42
		Totale parziale	€ 26.076,20

Totale	€ 39.114,30
---------------	--------------------

Budget residuo	€ 3.677,92
-----------------------	-------------------

AREA	Profilo professionale	Consistenza ultimo PTFP	Coperti al 31/12/2024	da coprire via PTFP	2025			Consistenza finale 2025	2026			Consistenza finale 2026	2027			Consistenza finale 2027
					Ad esaurimento	Riqualificato Progredito	Nuovo fabbisogno		Ad esaurimento	Riqualificato Progredito	Nuovo fabbisogno		Ad esaurimento	Riqualificato Progredito	Nuovo fabbisogno	
OPERATORI (EX. CAT. A)		2	2	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0	2
	OPERATORE GENERICO	2	2					2				2				2
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)		32	34	2	5	0	0	31	0	0	0	31	0	0	0	31
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	14	17	1	5			13				13				13
	COLLABORATORE SERVIZI DI SORVEGLIANZA	1	1					1				1				1
	COLLABORATORE SERVIZI DI SUPPORTO	6	6					6				6				6
	COLLABORATORE TECNICO	2	2					2				2				2
	MESSO COMUNALE NOTIFICATORE	2	2					2				2				2
	OPERAIO SPECIALIZZATO	1	1					1				1				1
	OPERAIO SPECIALIZZATO ELETTRICISTA	1	1					1				1				1
	OPERAIO SPECIALIZZATO IDRAULICO	1	1					1				1				1
	OPERATORE ESPERTO DI CENTRALINO	1	1					1				1				1
	OPERATORE ESPERTO MAGAZZINIERE	1	0	1				1				1				1
	OPERATORE ESPERTO MUSEALE	2	2					2				2				2
ISTRUTTORI (EX CAT. C)		147	146	2	9	5	0	144	0	0	0	144	0	0	0	144
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	33	33	1	1			33				33				33
	EDUCATORE ASILO NIDO	17	17					17				17				17
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	69	68	1	7	5		67				67				67
	ISTRUTTORE CONTABILE	9	8					8				8				8
	ISTRUTTORE CULTURALE	2	2					2				2				2
	ISTRUTTORE DEL SETTORE INFORMAZIONE	0	0					0				0				0
	ISTRUTTORE INFORMATICO	0	1		1			0				0				0
	ISTRUTTORE STATISTICO	1	1					1				1				1
	ISTRUTTORE TECNICO	15	15					15				15				15
	ISTRUTTORE TECNICO-AMMINISTRATIVO	1	1					1				1				1
FUNZIONARI EQ (EX CAT. D)		101	91	5	0	9	0	105	0	0	0	105	0	0	0	105
	ASSISTENTE SOCIALE	10	10					10				10				10
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO-CONTABILE	42	36	2		7		45				45				45
	FUNZIONARIO AVVOCATO	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO CONSERVATORE	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO CONTABILE	11	11					11				11				11
	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	6	5			1		6				6				6
	FUNZIONARIO PEDAGOGICO	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO SERVIZI SPORTIVI	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO SISTEMI INFORMATIVI	2	1			1		2				2				2
	FUNZIONARIO STATISTICO	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO TEATRALE	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO TECNICO	19	18	2				20				20				20
	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTIT.	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO TECNICO ARCHIVISTA	1	1					1				1				1
	FUNZIONARIO TECNICO-AMBIENTALE	3	2	1				3				3				3
DIRIGENTE		7	7	0	0	0	0	7	0	0	0	7	0	0	0	7
	DIRIGENTE	6	6					6				6				6
	DIRIGENTE COMANDANTE VV.UU.	1	1					1				1				1
SEGRETARIO GENERALE		1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
	SEGRETARIO COMUNALE	1	1					1				1				1
TOTALE COMPLESSIVO		290	281	9	14	14	0	290	0	0	0	290	0	0	0	290

COMUNE DI ROVIGO

Provincia di Rovigo

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 11 del 31/03/2025

PARERE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

L'Organo di Revisione, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 57 del 05/12/2024, per il triennio 2025/2027

1° PARTE. PARERE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Vista la richiesta di parere, pervenuta in data 19/03/2025, alla proposta del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027;

Richiamato il verbale n. 55/2024 con il quale il precedente Organo di revisione ha espresso parere favorevole alla Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027 nonché al Bilancio di previsione 2025/2027 approvati con deliberazione di Consiglio comunale n. 69 del 19/12/2024;

Visti:

- l'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. n.80/2021, convertito con modificazione nella legge 113/2021;
- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/06/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022, relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano integrato di attività e organizzazione;
- l'art. 7 del Decreto n. 132/2022 che prevede al comma 1 "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;
- l'art. 8, comma 2 del Decreto n. 132/2022 che prevede "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";
- il D.P.R. 24/06/2022 n. 81 relativo al Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Preso atto

- che l'Ente ha approvato il PIAO 2025/2027 con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 30/01/2025;

- che il PIAO approvato 2025/2027 specifica che la Programmazione dei fabbisogni è in corso di definizione e con successiva deliberazione verrà aggiornata la sezione 3.3 dello stesso;
- che il PIAO approvato porta pertanto alla sezione 3.3 il Piano dei fabbisogni 2024/2026 certificato dal precedente Collegio dei revisori con parere n. 27 del 25/07/2024;

Richiamati:

- l'art. 39 della legge 449/1997 che dispone al comma 1 "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore 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 ...";
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che prevede "... 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 di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- l'art. 91, D.lgs. n. 267/2000 che prevede "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 del personale";
- l'art. 6 del D.Lgs.n.165/2001 che prevede al comma 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 dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- l'art. 1, comma 102 della Legge 311/2004 che prevede "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, che prevede "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 che prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, l'applicazione del 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, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente¹;

Preso atto che:

- il D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le 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, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Visti:

- 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";
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Preso atto che dal 01/01/2025 non è più applicabile l'art. 5, comma 1 del DPCM 17/03/2020 recante "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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 seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1";

Preso atto che il D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126 del 13/10/2020, all'art. 57, comma 3-septies, stabilisce che "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto

finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Richiamate in particolare:

- la deliberazione n. 65 del 22/04/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, che ribadisce la neutralità della spesa e dell'entrata delle assunzioni etero-finanziate;
- la deliberazione n. 85 del 19/05/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nella quale viene precisato “... che anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall'applicazione delle nuove regole; mentre l'asserita neutralità sul bilancio dei relativi oneri rappresenta elemento che non può acquisire autonoma rilevanza rispetto alla sostenibilità finanziaria della spesa sottesa a quelle regole”.

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modificazioni ed integrazioni in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o personale in esubero;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, per il triennio 2025-2027, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta del Piano;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, per il triennio 2025-2027, prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a Euro 86.330,27 per il 2025, Euro 72.836,64 per il 2026 ed Euro 72.836,64 per il 2027 rispetto al limite di legge pari a Euro 1.442.522,46;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che risulta rispettato:

- l'art. 60 del CCNL 2019/2021 ed in particolare quanto previsto dal comma 3 “Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione”;

Rilevato che 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 e pari ad Euro 11.979.541,46, risulta riepilogato come segue:

- anno 2025 Euro 10.228.008,44
- anno 2026 Euro 10.054.904,81
- anno 2027 Euro 10.054.904,81

e dettagliato nell'Allegato D alla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale oggetto del presente parere,

Considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Rovigo si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 50.099;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021-2022-2023) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al 20,79%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nell'Allegato E alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale oggetto del presente parere:

Rilevato che secondo le disposizioni di cui all'art. 7 del più volte citato DM 17/03/2020 per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

Rilevato che con la proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato per l'anno 2025 per un ammontare complessivo di n.13 unità di cui:

n. 7 unità area funzionari ed elevata qualificazione

n. 4 unità area degli istruttori

n. 2 unità area degli operatori esperti

per una spesa complessiva di Euro 380.064, nel limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020;

Tenuto conto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

Richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa in seguito nel presente verbale; per tutto quanto sopra espresso,

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 del medesimo decreto 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 consente di rispettare:

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.;
- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e del DM 17/03/2020 in quanto: fattispecie ente virtuoso

ESPRIME

parere favorevole alla proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027.

2° PARTE. ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO

Rilevato che con il rendiconto dell'esercizio 2023, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 15 del 24 /04/2024, è stato accertato un risultato di amministrazione pari a Euro 48.916.899,12, così composto:

- quota accantonata di Euro 39.554.428,42
- quota vincolata di Euro 6.703.089,10
- quota destinata agli investimenti di Euro 17.485,64
- quota disponibile di Euro 2.641.895,96

Rilevato altresì che il prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10) in sede di rendiconto 2023 presentava i seguenti risultati:

W1 (Risultato di competenza): Euro 10.482.041,87

W2 (Equilibrio di bilancio): Euro 6.350.581,69

W3 (Equilibrio complessivo): Euro 8.769.191,35

Richiamati:

- il verbale n. 17/2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 15 del 24/04/2024;
- il verbale n. 55/2024 con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole alla Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027 nonché al Bilancio di previsione 2025/2027 approvati con deliberazione di Consiglio comunale n. 69 del 19/12/2024;

Preso atto che dalla data di approvazione del Bilancio di previsione 2025-2027 alla data odierna sono state approvate le seguenti variazioni al bilancio di previsione 2025-2027:

- Variazione deliberata dalla G.C. con i poteri del Consiglio Comunale n. 32 del 10/02/2025 e successivamente ratificata dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 8 del 06/03/2025;
- Variazione deliberata dalla G.C. con i poteri del Consiglio Comunale n. 33 del 10/02/2025 e successivamente ratificata dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 9 del 06/03/2025;
- Variazione deliberata dal Consiglio Comunale n. 16 del 20/03/2025;

Rilevato che la proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 non prevede una maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato in quanto il piano trova copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione consiliare n. 69/2024 e che pertanto non risulta necessario apportare alcuna variazione incrementativa della spesa di personale;

Vista l'attestazione del Dirigente del Settore Finanziario, prot. n. 0024642/2025 del 31/03/2025, sottoscritta digitalmente nella stessa data, nella quale viene attestato il permanere degli equilibri complessivi di bilancio per il Piano dei Fabbisogni di personale 2025/2027;

Preso atto che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario, come risulta dalla tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, allegata al bilancio 2025-2027;

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025-2027;

Rilevato che dalla documentazione esaminata, dall'attestazione del Dirigente del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione in questa sede, emerge che il bilancio 2025-2027 mantiene l'equilibrio pluriennale;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio del Comune di Rovigo a seguito dell'adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027.

Data 31 marzo 2025

L'Organo di Revisione

Medea dott.sa Luigina

Monti dott.ssa Vera

Fin dott. Bruno