



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Alla Giunta comunale

Al Collegio dei Revisori

Sede

Oggetto: Modifica al Piano occupazionale per l'anno 2023 e Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025.

Premessa

Come è noto, mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 31 gennaio 2023, n. 31, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che contiene, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale, relativo agli anni 2023 – 2025, di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

A distanza di poco più di due mesi, occorre procedere ad una integrazione delle previsioni contenute nel suddetto Piano del Fabbisogno, in ragione di alcune esigenze sopravvenute di recente manifestazione.

Pertanto, la presente relazione ha ad oggetto la proposta di modifica del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025 contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al medesimo triennio.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con nota in data 9 gennaio 2023, prot. 6237, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Rimini mentre, al contrario, i dirigenti interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti.

Si evidenzia infine che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Bilancio di previsione 2023 – 2025 e il Documento Unico di Programmazione 2023 – 2025, approvati mediante deliberazioni del Consiglio comunale in data 22 dicembre 2022, n. 117, i quali consentono di dare una risposta molto parziale alle esigenze di copertura rappresentate dai dirigenti.

1) I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni

**Comune di Rimini**

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano “il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa “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”. Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che “ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art.



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

2) Fabbisogno di personale dipendente.

Nel rispetto dei vincoli sopra descritti in materia di contenimento della spesa di personale, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e degli obblighi di legge, si propone alla Giunta di approvare il seguente piano delle assunzioni ad integrazione dei documenti di programmazione del fabbisogno di personale già approvati.

a. Assunzione a tempo indeterminato di personale con profilo professionale educativo e scolastico.

Si comunica che, a seguito di un confronto con il responsabile del Settore Educazione svolto in preparazione della presente proposta deliberativa, per quanto attiene in particolare

**Comune di Rimini**

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dal Comune di Rimini, sono emerse le seguenti esigenze di presidio:

- 2 unità di personale con profilo di istruttore insegnante scuola di infanzia;
- 2 unità di personale con profilo di istruttore educatore nido di infanzia.

Ciò detto, occorre preliminarmente sottolineare che il Comune di Rimini possiede due graduatorie, ancora valide, utilizzabili per l'assunzione di personale iscritto all'Area degli Istruttori con profilo, rispettivamente, di istruttore insegnante scuola di infanzia e di istruttore educatore nido di infanzia. Dette graduatorie, grazie alla proroga introdotta dall'art. 32, comma 6, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, come modificato dall'art. 7, comma 7-octies, D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14, hanno validità fino al 30 settembre 2024.

Tuttavia, mentre, per quanto attiene al personale con profilo di istruttore educatore nido di infanzia, nella graduatoria sono ancora presenti oltre 200 candidati idonei, per quanto attiene al personale con profilo professionale di istruttore insegnante scuola di infanzia, la graduatoria risulta pressoché esaurita essendo rimasti solo 4 candidati idonei.

Ne consegue che, con l'avvio del prossimo anno scolastico la graduatoria vigente sarà certamente insufficiente a consentire la copertura delle eventuali sostituzioni del personale assente con diritto al mantenimento del posto mediante assunzione di personale supplente a tempo determinato.

Occorre precisare, con riguardo all'assunzione del personale educatore e insegnante supplente, che la probabilità di pervenire al buon esito della copertura è fortemente influenzata dalla durata della supplenza offerta in quanto le proposte di assunzione a termine vengono di regola accettate quando il periodo offerto è lungo e vengono spesso rifiutate quando la supplenza è breve. Pertanto, anche quando nella graduatoria sono presenti molti candidati talora possono verificarsi difficoltà nelle assunzioni dei supplenti.

Infine, si ricorda che in applicazione delle norme contenute nel nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, con decorrenza dal 1° aprile 2022 il personale assunto con profilo professionale afferente alle attività di insegnante di scuola di infanzia e di educatore nido di infanzia deve essere inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione. Rispetto all'inquadramento in vecchia categoria C, il nuovo inquadramento risulta essere ad un livello superiore.

Tuttavia, in applicazione dell'art. 13, comma 5, del citato CCNL 16 novembre 2022, le Amministrazioni possono continuare ad utilizzare le graduatorie ancora valide scaturite all'esito di concorsi conclusi prima del 1° aprile 2022, (quindi relative al vecchio sistema di inquadramento) inquadrando gli assunti *"nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al comma 2, secondo la Tabella B di Trasposizione"* ovvero nell'Area degli Istruttori (che è la corrispondente alla ex categoria C).

Tutto ciò premesso, si propone:

- l'assunzione, con decorrenza dal 1° settembre 2023, a tempo indeterminato e pieno di 2 unità di personale, iscritte all'area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore educatore nido di infanzia, mediante lo scorrimento della graduatoria ancora valida scaturita all'esito del concorso preordinato alla copertura di 11 posti di educatore nido di infanzia approvata mediante determinazione dirigenziale in data 10 settembre 2020, n. 1173;
- l'assunzione, con decorrenza dal 1° settembre 2023, a tempo indeterminato e pieno di 4 unità di personale, iscritte all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore insegnante scuola di infanzia, mediante lo scorrimento della graduatoria ancora valida

**Comune di Rimini**

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

scaturita all'esito del concorso preordinato alla copertura di copertura di 10 posti di insegnante scuola di infanzia, approvata mediante determinazione dirigenziale in data 29 aprile 2016, n. 921;

- l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con profilo professionale di funzionario insegnante scuola di infanzia, mediante concorso pubblico, con decorrenza dal 1° settembre 2024. Si precisa che, la graduatoria che scaturirà all'esito di detto concorso potrà essere utilizzata, anche prima del 1° settembre 2024, per le assunzioni a tempo determinato in caso di incapacienza della graduatoria degli istruttori insegnanti scuola di infanzia.

Per quanto attiene alla copertura finanziaria delle sopra elencate previsioni si precisa che, con decorrenza dal 1° giugno 2024, dal 1° settembre 2024 e 1° ottobre 2024 ci sarà il collocamento a riposo di 3 unità di personale ascritto all'Area degli Istruttori, con profilo di istruttore insegnante scuola di infanzia. Pertanto, la previsione di assunzione con decorrenza dal 1° settembre 2024 risulta finanziata. Per quanto attiene invece alla copertura dei posti vacanti al 1° settembre 2023 (2 unità per nido e 4 per scuola di infanzia) si tratta di scoperture già verificatesi e attualmente coperte con il ricorso a personale a tempo determinato. Pertanto, la copertura finanziaria verrà garantita mediante un trasferimento di risorse dai capitoli di bilancio destinati alle assunzioni a tempo determinato, a favore dei capitoli per il personale di ruolo.

- b. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 3 unità di personale, con profilo di istruttore di Polizia Locale, ascritte all'Area degli Istruttori, con decorrenza dal 1° maggio 2024.*

Al fine di garantire il presidio delle funzioni di competenza del Settore Polizia Locale e tenuto conto della previsione di cessazione di personale con profilo di istruttore di Polizia Locale nel triennio, si propone l'assunzione di 3 unità di personale, ascritte all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore di Polizia Locale mediante convenzionamento al Corso – concorso regionale per agenti di Polizia Locale in corso di predisposizione, con decorrenza dal 1° maggio 2024.

Occorre precisare, a tal proposito, che la graduatoria scaturita all'esito del Corso – concorso, analogo alla procedura sopra proposta, concluso dalla Regione Emilia Romagna nel dicembre del 2021, risulta completamente esaurita.

- c. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità di personale, con profilo professionale di funzionario tecnico, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con decorrenza dal 1° luglio 2023.*

Al fine di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Settore Mobilità, in ragione della cessazione di una unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con profilo di funzionario tecnico, si propone l'assunzione di una unità di pari inquadramento e profilo professionale mediante lo scorrimento della graduatoria, ancora valida, scaturita all'esito del concorso preordinato alla copertura di 9 posti di funzionario tecnico, approvata mediante determinazione dirigenziale in data 20 dicembre 2021, n. 3027.

- d. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 5 unità di personale, con profilo professionale di istruttore informatico, ascritte all'Area degli Istruttori, con decorrenza dal 1° ottobre 2023.*

All'esito di una analisi condotta in preparazione della presente proposta con il Responsabile della U.O. Gestione sistema informativo è emersa la necessità di assumere 5 unità di personale, ascritte all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore informatico al fine del corretto presidio delle funzioni di competenza di detta struttura, sia in ragione della cessazione di alcune unità di personale sia in considerazione dell'evoluzione

**Comune di Rimini**

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

dei modelli in atto che prevedono un impiego crescente di tali figure professionali. Pertanto, si propone l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di 5 unità di personale, con profilo professionale di istruttore informatico mediante concorso pubblico, con decorrenza dal 1° ottobre 2023.

- e. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di una unità di personale, con profilo professionale di istruttore tecnico, ascritta all'Area degli Istruttori, con decorrenza dal 1° luglio 2023.*

Al fine di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Settore Mobilità, con particolare riferimento ai compiti ed alle attività di natura tecnica concernenti le procedure di autorizzazione agli interventi sulle strade della città, si propone l'assunzione di 1 unità di personale, con profilo professionale di istruttore tecnico, ascritta all'Area degli Istruttori, mediante mobilità volontaria, con decorrenza dal 1° luglio 2023.

- f. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 3 unità di personale, con profilo professionale di istruttore, ascritte all'Area degli Istruttori, con decorrenza dal 1° luglio 2023.*

Al fine del corretto presidio delle funzioni di competenza:

del Settore Servizi civici, con particolare riferimento al funzionamento degli uffici periferici di anagrafe;

del Settore Mobilità, con particolare riferimento alle attività amministrative connesse al rilascio delle autorizzazioni alla sosta ed all'accesso alle aree a traffico limitato;

del Dipartimento Risorse, con particolare riferimento alle attività amministrative di gestione del personale;

si propone l'assunzione di 3 unità di personale, con profilo professionale di istruttore, ascritte all'Area degli Istruttori, mediante mobilità volontaria, con decorrenza dal 1° luglio 2023.

- g. *Assunzioni a tempo indeterminato necessarie alla costituzione dell'Ufficio Unico Gas Energia Atem Rimini.*

Come è noto, il Comune di Rimini, in qualità di comune capofila dell'Ambito Territoriale Minimo "Rimini" (ATEM) sta procedendo alla individuazione, tramite gara, del nuovo concessionario del Servizio di distribuzione del Gas per il medesimo ambito territoriale.

È parimenti noto che, nell'ambito della suddetta procedura occorre costituire un ufficio denominato *Ufficio Unico Gas Energia Atem Rimini* che avrà il compito di controllare, per conto di tutti gli Enti rientranti nell'ATEM Rimini, l'operato del nuovo gestore.

Detto ufficio dovrà essere costituito dalle sottoelencate figure professionali:

- 1 unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con profilo professionale di funzionario amministrativo;
- 1 unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con profilo professionale di funzionario tecnico;
- 2 unità di personale, ascritte all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore tecnico;

Si precisa che, il costo di queste figure professionali è posto a carico del gestore entrante del servizio di distribuzione del gas nell'Atem Rimini e incassato dal Comune di Rimini.

Ciò premesso si propone l'assunzione delle sopra elencate con le seguenti modalità:

- per quanto attiene alle previsioni di cui al punto a) portando da 2 a 3 le unità da assumere mediante un concorso pubblico in corso di svolgimento preordinato



Comune di Rimini Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

all'assunzione di 1 unità di personale, con profilo di funzionario amministrativo, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione;

- per quanto attiene alle previsioni di cui al punto b) mediante mobilità volontaria e, qualora all'esito della procedura non si riuscisse a pervenire alla completa copertura, mediante scorrimento di graduatoria e, in subordine, concorso pubblico;
- per quanto attiene alle previsioni di cui al punto c) mediante mobilità volontaria e, qualora all'esito della procedura non si riuscisse a pervenire alla completa copertura, mediante concorso pubblico.

Si propone infine che le suddette assunzioni avvengano con decorrenza dal 1° luglio 2024.

- b. *Assunzione a tempo indeterminato è pieno di 1 unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con profilo professionale di assistente sociale, con decorrenza dal 1° luglio 2023.*

Al fine di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Dipartimento Servizi di comunità in ragione della cessazione di una unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con profilo professionale di assistente sociale, si propone l'assunzione, con decorrenza dal 1° luglio 2023, di una unità di personale di pari inquadramento e profilo, mediante lo scorrimento di una graduatoria ancora valida, scaturita all'esito di un concorso pubblico preordinato alla copertura di 8 posti di assistente sociale approvata mediante determinazione dirigenziale in data 27 maggio 2022, n. 1231.

- i. *Modifica delle previsioni di assunzioni contenute nella deliberazione di Giunta comunale in data 15 febbraio 2022, n. 52.*

Come è noto, mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 15 febbraio 2022, n. 59 è stato approvato il Piano occupazionale per l'anno 2022 e il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022 – 2024 che prevede, tra le altre, l'assunzione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 di una unità di personale di qualifica dirigenziale cui affidare la responsabilità del Dipartimento Territorio e Ambiente.

È parimenti noto che la suddetta figura professionale deve possedere elevate competenze manageriali necessarie al coordinamento di una serie di strutture di rango dirigenziale dall'elevato contenuto tecnico specialistico. È appena il caso di ricordare, a tal proposito, che nella macrostruttura dell'Ente, l'Area Territorio e Ambiente è composta dalle strutture organizzative maggiormente coinvolte nell'esecuzione degli interventi finanziati attraverso risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Inoltre, il Capo Dipartimento Territorio e ambiente deve possedere competenze specifiche nelle materie che afferiscono alla pianificazione territoriale ed urbanistica in quanto sarà direttamente responsabile del presidio di tali funzioni alle quali sono direttamente connessi, tra gli altri, anche l'obiettivo di adottare il Piano Urbanistico Generale del Comune di Rimini e alcune importanti variazioni urbanistiche.

Per le suddette ragioni, nella succitata deliberazione di Giunta, era stato previsto di attribuire a detta figura professionale una indennità ad personam di cui all'art. 110, comma 3 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, pari ad euro 20.000,00.

Ciò premesso, gli Uffici, prima di procedere alla predisposizione degli atti preordinati alla selezione del Capo Dipartimento Territorio e Ambiente hanno svolto una preliminare indagine conoscitiva volta ad acquisire informazioni sul trattamento economico riservato alle figure dirigenziali apicali di natura tecnica dagli Enti aventi una complessità organizzativa ed una dimensione complessiva comparabile a quelle del Comune di Rimini.

A conclusione di detta attività è emerso che negli Enti oggetto dell'indagine le retribuzioni corrisposte a personale in possesso del profilo ricercato sono sensibilmente più elevate di



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

quanto ipotizzato mediante la citata deliberazione di Giunta in data 15 febbraio 2022, n. 52, specie ove tali incarichi siano affidati a personale assunto con contratto a tempo determinato.

Stante la strategicità del ruolo, l'importanza e la complessità degli obbiettivi da assegnare, si ritiene necessario individuare il predetto dirigente tra figure dotate della massima capacità, esperienza ed affidabilità.

Va poi ricordato che la precedente selezione finalizzata all'assunzione del Capo Dipartimento Territorio si era conclusa con un nulla di fatto per carenza di candidati idonei. Risultò evidente all'epoca che il mercato offre pochi soggetti all'altezza del ruolo.

Pertanto, con tale finalità e con l'obiettivo di stimolare al massimo la partecipazione alla selezioni e soprattutto di rendere appetibile il ruolo dirigenziale anche per figure professionali in servizio con ruoli apicali presso Enti di rilevanti dimensioni, si propone modificare la previsione contenuta nella già citata deliberazione di Giunta in data 15 febbraio 2022, n. 52 e di aumentare l'indennità ad personam di cui all'art. 110, comma 3 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, di ulteriori 15.000,00 euro in ragione della specifica qualificazione professionale e culturale richiesta alla figura del Capo Dipartimento Territorio e Ambiente nonché delle sopra descritte condizioni del mercato della dirigenza.

Infine, con riferimento alle progressioni tra le Aree di inquadramento, ovvero quelle procedure riservate al personale già dipendente che consentono il reinquadramento in una Area superiore, si precisa quanto segue.

Come è noto, l'art. 52, comma 1 bis, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce che le progressioni tra le Aree avvengono tramite procedure comparative che tengano conto degli esiti dei sistemi di valutazione dei dipendenti, dei titoli di studio posseduti, delle esperienze maturate e delle competenze professionali acquisite, *"fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno"*.

È parimenti noto che, il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, in applicazione della suddetta norma introduce, agli articoli 15 e 13, comma 6, due procedure (la prima cosiddetta *ordinaria* mentre, la seconda, *transitoriamente* applicabile solo nella fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale fino al 31 dicembre 2025) per consentire la progressione tra le Aree di inquadramento ai dipendenti degli Enti Locali.

Ciò premesso, appare opportuno precisare che ai fini della verifica del rispetto della sopra detta riserva di posti disponibili all'accesso dall'esterno, verranno considerate solo le assunzioni programmate nel triennio 2023 – 2025 mediante il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, approvato mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 31 gennaio 2023, n. 31, nonché le proposte di assunzione contenute nei successivi aggiornamenti del PIAO a partire dalla presente proposta.

3) Capacità assunzionale, risorse finanziarie e decorrenze.

Come già detto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Rimini rientra nella fascia demografica "comuni da 60.000 a 249.999 abitanti" di cui

**Comune di Rimini** Dipartimento RisorseP.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

all'art. 3, punto g) del citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 27,6% (art. 4 D.M. 17 marzo 2020).

Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Al fine dell'applicazione della normativa sopra citata occorre altresì ricordare che:

- l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "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". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"

- l'art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell'Interno in data 21 ottobre 2020 in materia di convenzioni per l'Ufficio di Segretario comunale e provinciale stabilisce che "ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati";

A tal proposito si precisa che, come è noto, la convenzione per l'esercizio in forma associata dell'ufficio di Segretario Generale tra il Comune di Rimini e la Provincia di Rimini è scaduta lo scorso 31 dicembre 2021. In base a detta convenzione, la Provincia di Rimini ha rimborsato al Comune di Rimini euro 32.247,54.

Ciò detto, occorre preliminarmente verificare se il Comune di Rimini rispetta il citato parametro.

Pertanto, in applicazione delle indicazioni contenute nell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come segue:

Macroaggregato	Rendiconto 2022: impegni	
1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	49.050.691,15
1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	-
1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	-
1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	-
1.03.02.12.999	Altri servizi ausiliari n.a.c.	-
Sub. Totale		49.050.691,15
1.09.01.01.000	Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	12.770,36
Rimborso dalla Provincia di Rimini per convezione di segreteria		
A. Totale spesa di personale 2021		49.063.461,51



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Titolo		Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	128.941.967,59	134.769.287,94	144.607.978,04
2	Trasferimenti correnti	48.278.914,93	30.884.698,50	27.030.813,99
3	Entrate extratributarie	35.926.432,43	41.699.803,10	47.415.608,44
Rimborso dalla Provincia di Rimini per convenzione di segreteria		-	-32.247,54	
Totale		213.147.314,95	207.321.542,00	219.054.400,47
Media triennio 2020 - 2022				213.174.419,14
Fondo crediti dubbia esigibilità – Bilancio di previsione assestato 2022				-14.996.016,83
B				198.178.402,31
A / B %				24,76%

La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella citata Circolare in data 8 giugno 2020 la quale individua i macroaggregati di spesa da includere nel calcolo.

Tuttavia, come peraltro si evince dal sopra riportato prospetto, a parere dello scrivente risulta opportuno includere nel suddetto calcolo anche il costo sostenuto dall'ente per il personale in comando che viene rilevato attraverso un macroaggregato di spesa non considerato nella suddetta Circolare.

Da quanto sopra descritto emerge che il Comune di Rimini rispetta il vincolo dettato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, pertanto, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non risulti superiore al valore soglia indicato nel medesimo Decreto (pari, per il Comune di Rimini al 27,6%).

Si ritiene utile ricordare che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la presente proposta di piano del fabbisogno di personale è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2023 – 2025 e il Piano Esecutivo di Gestione 2023 – 2025, approvati rispettivamente mediante deliberazione del Consiglio comunale in data 22 dicembre 2022, n. 107 e mediante deliberazione Giunta comunale in data 10 gennaio 2023, n. 4.

Pertanto, nel prospetto che segue viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2023 – 2025, in rapporto alle previsioni di entrata, determinate in base alla medesima metodologia già utilizzata per il calcolo dell'indice sopra mostrato, determinano un valore rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art. 4, D.M. 17 marzo 2020.

Bilancio di Previsione 2023 – '25	2023	2024	2025
A: Spesa di personale	54.135.950,80	49.990.608,61	49.843.756,69
B: Media Entrate correnti ultimo triennio	214.034.876,33	214.065.603,69	209.202.071,40
C: FCDE ultima annualità considerata	14.733.119,34	14.454.692,60	14.084.152,00
A/(B-C)	27,16%	25,04%	25,55%



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Valore soglia comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	27,60%	27,60%
---	--------	--------	--------

Per quanto attiene alle coperture finanziari si rimanda ai prospetti in allegato alla presente relazione nei quali vengono altresì riepilogate le assunzioni sopra descritte per ognuna delle quali viene evidenziata la decorrenza.

4) Normative e vincoli

Al paragrafo 1) della presente relazione sono stati illustrati i vincoli normativi entro cui devono muoversi gli enti locali per poter procedere ad assunzioni di personale.

Ciò premesso si dichiara inoltre che:

- la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere rispettivamente pari ad Euro 35.255.179,47, Euro 34.586.544,98, Euro 34.222.482,26;
- l'Ente ha rispettato nel 2022 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Rendiconto della Gestione per l'anno 2022 (pari a Euro **33.320.030,73**), calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 (pari a Euro **34.688.068,90**), come si evince dal prospetto "VERIFICA RIDUZIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 Anno 2022" allegato alla presente relazione;
- l'Ente rispetterà nel 2023 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2023 (pari a Euro **33.518.084,79**), calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 (pari a Euro **34.688.068,90**) come si evince dai prospetti "VERIFICA RIDUZIONE SPESA DI PERSONALE ex art. 1 comma 557 L. 296/2006 BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025" allegati alla presente relazione;
- come illustrato, l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;
- mediante la deliberazione della Giunta comunale in data 31 gennaio 2023, n. 31, è stato approvato il P.I.A.O. e contestualmente anche il Piano della Performance 2023 - 2025, ai sensi dell'art. 10, DLgs 27 ottobre 2009, n. 105 e il Piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- mediante deliberazione della Giunta comunale in data 21 marzo 2023, n. 85, l'Ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del vincolo di cui all'art. 6, comma 6, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 9, comma 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185;
- per quanto concerne le prescrizioni di cui all'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160, mediante le deliberazioni del