

**Comune di Ladispoli**  
**Città metropolitana di Roma Capitale**



**ALLEGATO 3**

**Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E  
ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025**

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

# COMUNE DI LADISPOLI

Città Metropolitana di Roma Capitale



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2023/2025

*ART. 6 COMMI DA 1 A 4 DEL DECRETO LEGGE N. 80 DEL 09.06.2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI NELLA LEGGE N. 113 DEL 06.08.2021 E S.M.I.*

U

Comune di Ladispoli  
AOO Comune di Ladispoli

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE

Protocollo N. 0023067/2023 del 11/05/2023

Firmatario: SABRINA FRANCONI

### **3.1 Struttura organizzativa**

L'organizzazione del Comune di Ladispoli si articola in 5 Aree che rappresentano le strutture organizzative di primo livello, coordinate e dirette dai Dirigenti. Esse costituiscono un ambito di governo unitario delle risorse, di impostazione comune di politiche e programmi, di gestione delle interdipendenze e dei collegamenti fra nuclei di attività affini. Il coordinamento tra le Aree è garantito dal Segretario Generale.

I Settori sono le strutture organizzative di secondo livello. Essi sono finalizzati alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinati ad una o più specifiche funzioni, ovvero ad uno o più specifici segmenti di utenza interna o esterna all'Ente. Al Settore è preposta una posizione organizzativa, qualora nominata dal Dirigente, per l'esercizio delle funzioni delegate.

Nell'ambito dei Settori sono individuati gli Uffici (Unità Organizzative Semplici) secondo criteri di razionalizzazione, suddivisione dei compiti e di flessibilità.

Oltre alle cinque aree sono presenti nella struttura il Corpo di Polizia Locale, l'Avvocatura e l'Ufficio di Piano, le cui responsabilità sono affidate a n. 3 Posizioni Organizzative.

E' prevista, altresì, la possibilità da parte del Sindaco, indipendentemente da quanto previsto dalla dotazione organica, di dotarsi di un ufficio posto alle sue dirette dipendenze con funzioni di assistenza degli assessori e per coadiuvarlo nell'esercizio delle proprie attività, con particolare riguardo a quelle riferite alle relazioni esterne.

**Organizzazione:** Con deliberazione della Giunta Comunale n. 218 del 16/11/2022 è stato approvato il nuovo modello organizzativo della struttura generale dell'Ente, aggiornato sulla base dei processi di revisione organizzativa, prevedendo, tra le strutture di vertice dell'apparato comunale, n. 5 Aree con a capo figure dirigenziali; con il medesimo atto, è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente. Si è provveduto altresì ad apportare modifiche al Regolamento degli Uffici e dei Servizi per l'istituzione della dirigenza comunale con atto di G.C. n. 219 del 16/11/2022.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 243 del 13/12/2022 è stato adottato l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024, prevedendo, con decorrenza gennaio 2023, n. 2 Dirigenti a tempo pieno e determinato art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/2000.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 258 del 21/12/2022 è stata integrata la nuova macrostruttura dell'ente, all'interno della quale sono state definite le strutture operative apicali, le Aree ed i relativi Settori; con deliberazioni di giunta comunale n. 2 del 11/01/2023 e n. 84 del 27/04/2023 sono state apportate ulteriori modificazioni alla macrostruttura dell'Ente.

### 3.1.1 L'organigramma dell'Ente:



### 3.2 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione. Ciò si realizza ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche disponibili perseguendo al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese. La ri-definizione delle politiche riguardanti il personale ha rappresentato una priorità strategica sia del precedente che dell'attuale mandato amministrativo in ragione di una gravità della situazione in termini di carenza di personale tale che, se non affrontata con immediatezza, andava profilando un vero e proprio rischio di "stallo produttivo" dell'ente anche con riferimento ai servizi essenziali. L'orizzonte di cambiamento che investe la Pubblica Amministrazione mira, infatti, alla costruzione prospettica di una nuova macchina amministrativa che, nel perseguimento dell'interesse pubblico, sia diretta alla specializzazione, alla digitalizzazione e alla sburocratizzazione dei processi e delle procedure. In questa prospettiva il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene quindi concepito non come un documento statico ma al contrario come un documento che di volta in volta potrà essere variato in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste.

Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come ad esempio il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, gestiti in forma singola o associata. Nonostante infatti il superamento dell'emergenza sanitaria dal 2020-2021, si rende necessaria una particolare attenzione per rispondere al fabbisogno che emerge da strati crescenti della cittadinanza acuiti dall'attuale situazione congiunturale di difficoltà economica.

La gestione dei prossimi esercizi finanziari sarà caratterizzata dall'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

#### **Rappresentazione della consistenza di personale al 1 GENNAIO 2023**

Al Primo Gennaio 2023, la situazione del personale in servizio a tempo determinato/indeterminato (escluso il Segretario), presenta il seguente quadro:

Totale n. 112 (oltre una cat. D in aspettativa e una cat. D in "congedo straordinario" ai sensi dell'art. 42 comma 5 del Decreto Legislativo n. 151/2001 e ss.mm.ii.)

Di cui:

**n. 2** Dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 c. 1 del TUEL (rappresentati da 2 cat. D in aspettativa)

**n. 91** impiegati a tempo pieno e indeterminato

**n. 2** cat. D assunti ai sensi dell'art. 110 c. 1 TUEL

**n. 4** impiegati a tempo parziale e indeterminato (su richiesta dei dipendenti)

**n. 12** impiegati assunti ai sensi dell'art. 90 TUEL part time

**n. 1** art. 90 TUEL a tempo pieno e determinato

#### **Suddivisione del personale nelle aree/categorie di inquadramento:**

N. 2 Dirigenti (art. 110 c. 1 TUEL)

n. 21 cat. D (di cui n. 2 art. 110 c. 1 TUEL)

n. 66 cat. C (di cui n. 10 art. 90 TUEL)

n. 23 cat. B3 (di cui n. 3 art. 90 TUEL)

Con decorrenza 01/04/2023 il nuovo CCNL, siglato in data 16/11/2022, prevede un nuovo sistema di classificazione articolato in quattro aree che corrispondono a differenti quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate rispettivamente:

- Area degli operatori;
- Area degli operatori esperti;
- Area degli istruttori;
- Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione

Questo Ente, in relazione al proprio modello organizzativo, identificherà i profili professionali e li collocherà nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie previste nell'allegato A del citato CCNL.

### **Stima dell'evoluzione dei fabbisogni**

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

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

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

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

Non è prevista, al momento, nessuna mobilità interna fra i diversi settori.

Le procedure assunzionali previste per i posti in programmazione anno 2023 sono le seguenti:

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

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

### **Progressioni verticali di carriere**

Per quanto concerne le progressioni tra le aree di cui al nuovo CCNL 2018/2021, si rimanda al confronto con i sindacati, ribadendo, come da norma, che la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) prevede che le stesse siano finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltretutto dalle facoltà assunzionali (garantire che una percentuale almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001), salvo eventuali ulteriori modifiche.

### **Le assunzioni programmate**

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2023-2025 è stata effettuata prendendo in considerazione innanzitutto quanto rilevato per la predisposizione del programma di fabbisogno di personale 2022-2024, per il quale è stata svolta un'analisi approfondita dei fabbisogni rispetto alle strategie e alle competenze necessarie per raggiungerle.

Gli indirizzi forniti dall'amministrazione prevedono che nell'ambito dei Piani del fabbisogno di personale del triennio 2023- 2025:

- sia garantito il funzionamento efficace ed efficiente, con una dotazione stabile di personale;
- venga garantita, anche a seguito del turnover, una adeguata dotazione di persone con competenze giuridiche e amministrativo-contabili, sia di livello esecutivo che specialistico.

Si tratta infatti, delle figure più trasversali all'interno dell'organizzazione che intervengono necessariamente in tutti i processi organizzativi e che, pertanto, sono funzionali alla realizzazione di tutti gli obiettivi dell'ente, sia di quelli legati all'attività ordinaria degli uffici che di quelli che richiedono adempimenti legati ad attività innovative e progettuali;

- sia prevista anche per i prossimi anni una integrazione della dotazione di profili professionali tecnici per

rendere più efficace ed efficiente l'attuazione degli interventi per lo sviluppo urbano sostenibile, per la realizzazione delle opere infrastrutturali strategiche previste nel corso del mandato amministrativo e per il miglioramento della manutenzione e della conservazione del patrimonio comunale;

- sia rafforzata la struttura organizzativa con l'inserimento di professionisti in grado di accompagnarla nella realizzazione degli obiettivi strategici nell'ambito delle filiere più innovative. Nel prossimo triennio il processo di trasformazione digitale richiederà di rafforzare i servizi informatici;
- sia garantito nel prossimo triennio il turnover dei Dirigenti/Responsabili di Settore, per garantire almeno il mantenimento della attuale dotazione e il necessario presidio delle funzioni dirigenziali, oltre che per favorire il ricambio generazionale. Si sottolinea l'importanza di privilegiare nelle procedure di selezione, la valutazione delle competenze manageriali e la capacità di agire in modo trasversale ed in contesti complessi e di prevedere, ove possibile, l'utilizzo di metodologie e strumenti per l'analisi e la valutazione delle soft skills.

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

**Anno 2023:**

- n.1 operaio cat. B Ufficio LL.PP. Manutenzioni
- n. 1 istruttore amministrativo cat. C Servizi Demografici elettorali;
- n. 1 istruttore amministrativo cat. C Segreteria generale

**Anno 2024:**

- n. 1 istruttore amministrativo cat. C Ufficio tributi

**Anno 2025:** non è possibile nessuna previsione

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

**Anno 2023:**

ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	SPESA PERSONALE PREVISTA LORDA
LUGLIO 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ED ECONOMICI	5	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimento graduatorie enti/concorso	€ 83.000,00
LUGLIO 2023	ISTRUTTORE TECNICO	1	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimento graduatorie enti/concorso	€ 16.600,00
MAGGIO 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	1	Art. 90 D.Lgs. 267/2000 Trasformazione del contratto a Tempo determinato e part time dal 50% al 100%		€ 11.766,67
LUGLIO 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI	2	Art. 90 D.Lgs. 267/2000 Tempo determinato e part time 30%	Selezione del Sindaco	€ 9.960,00
SETTEMBRE 2023	ISTRUTTORE DEI SERVIZI AMMINISTRATIVI ED ECONOMICI	1	Tempo indeterminato e pieno	Mobilità volontaria/scorrimento graduatorie enti/ concorso	€ 11.066,67
MAGGIO 2023	ISTRUTTORE TECNICO		Trasformazione del contratto a Tempo indeterminato e part time dal 95% al 100%		€ 1.067,00
Anno 2023	Costo assunzioni previsto			Totale	€ 133.460,34
Anno 2024	Costo assunzioni previsto			Totale	€ 270.520,00

### Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale

Riscontrata l'applicazione delle disposizioni del Decreto attuativo dell'art. 33 c. 2 del decreto-legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019, ovvero del D.P.C.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (GU n.108 del 27/4/2020), come segue:

- fascia demografica dell'Ente (fascia f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti e pertanto sulla base della Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27%

COMUNE DI LADISPOLI	
Popolazione	41.969
Fascia	F
Valore Soglia più basso	<b>27%</b>
Valore soglia più alto	31%

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

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

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



**CALCOLO RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI**

	IMPORTI	
SPESA PERSONALE REN. 2022		4.783.788,79
ENTRATE REND. ANNO 2020	33.592.172,78	Media
ENTRATE REND. ANNO 2021	40.042.164,94	39.026.343,44
ENTRATE REND. ANNO 2022	43.444.692,60	
FCDE RENDICONTO 2022		5.823.714,13
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>		<b>14,41%</b>

Calcolo  $39.026.343,44 - 5.823.714,13 = 33.202.629,31$

Rapporto  $4.783.788,79 / 33.202.629,31 \times 100 = 14,41\%$

Considerato che la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'Irap, come rilevati nell'esercizio 2018 è pari a € 4.696.971,97 (risultano i seguenti spazi assunzionali):

- Incremento teorico del 21% per l'anno **2023 per € 986.364,11;**
- Incremento teorico del 22% per l'anno **2024 per € 1.033.333,83.**

La spesa per il personale per il Comune di Ladispoli negli anni 2023 -2024 non potrà comunque superare l'importo di cui alla tabella di seguito riportata:

L'Ente con riferimento a quanto previsto dal D.L. 34/2019, si colloca nella fascia f

	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
MACRO 101	5.939.563,66	5.348.492,54	5.356.330,55
MACRO 103	55.810,00	55.810,00	55.810,00
SPESA PERSONALE al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP	5.995.373,66	5.404.302,54	5.412.140,55
Di cui FPV MACRO 101	696.071,73	0,00	0,00
<b>TOTALE SPESA PERSONALE</b>	<b>5.299.301,93</b>	<b>5.404.302,54</b>	<b>5.412.140,55</b>
<b>LIMITE SPESA art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i.</b>	<b>5.683.282,08</b>	<b>5.683.282,08</b>	<b>5.683.282,08</b>
<b>SPAZI ASSUNZIONALI</b>	<b>383.980,15</b>	<b>278.979,54</b>	<b>271.141,53</b>
MACRO 102 IRAP	435.345,94	402.675,22	405.843,09
Di cui FPV MACRO 102	45.872,40	0	0
<b>TOTALE SPESA PER IRAP</b>	<b>389.473,54</b>	<b>402.675,22</b>	<b>405.843,09</b>

La novella normativa in materia di capacità assunzionale degli enti territoriali, di cui all'art. 33, co. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal decreto attuativo 17 marzo 2022, non ha sospeso la vigenza – quindi non è dettata in sostituzione – della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, cc. 557 ss, legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall'art. 7 del decreto 17 marzo 2020 che prevede una deroga esplicita riservata alla “maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5” del decreto stesso (quindi per i Comuni “sotto soglia”), in quanto essa “non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	4.624.850,93	<b>5.939.563,66</b>	<b>5.348.492,54</b>	<b>5.356.330,55</b>
FPV 2022	0,00	-696.071,73	0,00	0,00
Spese macroaggregato 103	184.497,45	<b>55.810,00</b>	<b>55.810,00</b>	<b>55.810,00</b>
Irap macroaggregato 102	307.337,91	<b>435.345,94</b>	<b>402.675,22</b>	<b>405.843,09</b>
FPV 2022	0,00	-45.872,40	0,00	0,00
Altre spese: macroaggregato 109 (pers. Comando/conv)	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare: assegni familiari duplicati	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>5.116.686,29</b>	<b>5.688.775,47</b>	<b>5.806.977,76</b>	<b>5.817.983,64</b>
(-) Componenti escluse (B)	983.444,84	1.289.530,58	1.257.321,39	1.257.321,39
(-) maggiore spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM17.3.2020 ©		0,00	0,00	0,00
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>4.133.241,45</b>	<b>4.399.244,89</b>	<b>4.549.656,37</b>	<b>4.560.662,25</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

Pertanto la maggiore spesa quantificata in € 266.003,44 per l'anno 2023, non rileva ai fini del rispetto dei limiti di spesa

Inoltre la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 € 714.609,62

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023 € 429.933,16

Per quanto sopra si attesta che:

- La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
- Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'art.33, comma 2 su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

#### **Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

Si attesta che:

- Ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- L'Ente, alla data odierna, ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9

lettera c), del D.L. 26/04/2014, n.66 convertito nella legge 23/06/2014 n. 89 di integrazione dell'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n.185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2;

- L'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art.243 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- il Comune di Ladispoli non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

**Dichiarazione di non eccedenza del personale**

Si da atto che l'Ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

**COMUNE DI LADISPOLI**  
Città metropolitana di Roma Capitale

**L'ORGANO DI REVISIONE**  
**Verbale 28 del 11 Maggio 2023**

**OGGETTO: Parere sulla sottosezione "Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale" : PTFP 2023/2025**

Il giorno 11 del mese di maggio dell'anno 2023, alle ore 11,30, si è riunito, giusta convocazione del Presidente dell'OREF, il Collegio dei Revisori del Comune di Ladispoli, nominato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 27 luglio 2022, nelle persone dei Sigg:

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

Sono presenti per l'Amministrazione Comunale:

- Dott.ssa Pamela Teresa Costantini (segretario Comunale)
- Dott.ssa Sabrina Francioni (Responsabile Servizio Risorse Umane)
- Rag. Mariaelena Patriarca (Dipendente del Servizio Risorse Umane)
- Dott. Renato Barbato (Responsabile del Servizio Finanziario)

Premesso che:

- in data odierna è stato formalmente protocollato e trasmessa la documentazione necessaria per esprimere il parere sulla sezione "Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale" del Piao 2023/2025 (vostro protocollo n. 0023067/2023 del 11 Maggio 2023);
- la relazione propedeutica al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale è stata approvata con il Dup 2023/2025, deliberazione di Consiglio Comunale numero 14 del 04/05/2023 verbale del Collegio dei Revisori numero 24 del 19/04/2023;
- Con deliberazione di Consiglio Comunale numero 17 del 05/05/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 dell'Ente, sul quale è stato espresso parere del Collegio dei Revisori con verbale numero 25 del 19/04/2023;

Rilevato che:

- La sottosezione "Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale, in quanto non indicata, è da intendersi quale sezione 3.3 del Piano 2023/2025;




Visti:

- *l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68,...";*
- *l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";*
- *l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";*
- *l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";*
- *l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
  - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
  - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche*

conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	4.624.850,93	<b>5.939.563,66</b>	<b>5.348.492,54</b>	<b>5.356.330,55</b>
FPV 2022	0,00	-696.071,73	0,00	0,00
Spese macroaggregato 103	184.497,45	<b>55.810,00</b>	<b>55.810,00</b>	<b>55.810,00</b>
Irap macroaggregato 102	307.337,91	<b>435.345,94</b>	<b>402.675,22</b>	<b>405.843,09</b>
FPV 2022	0,00	-45.872,40	0,00	0,00
Altre spese: macroaggregato 109 (pers. Comando/conv)	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare: assegni familiari duplicati	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>5.116.686,29</b>	<b>5.688.775,47</b>	<b>5.806.977,76</b>	<b>5.817.983,64</b>
(-) Componenti escluse (B)	983.444,84	1.289.530,58	1.257.321,39	1.257.321,39
(-) maggiore spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM17.3.2020 ©		0,00	0,00	0,00
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>4.133.241,45</b>	<b>4.399.244,89</b>	<b>4.549.656,37</b>	<b>4.560.662,25</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

Eccedenza Limiti di spesa

266003,44

416414,92

427420,80

L'Ente non rispetta, così come risulta dalla tabella, il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale per l'annualità 2023 per € 266.003,44; annualità 2024 per € 416414,92; per annualità 2025 per € 427.420,80. Essendo però l'Ente sottosoglia, come da prospetto:

Popolazione	41969
Fascia	F
Valore soglia più basso	27%
Valore soglia più alto	31%
<b>Valore soglia Comune di Ladispoli anno 2023</b>	<b>21%</b>

È possibile applicare l'articolo 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 che dispone coem la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i comuni sotto soglia **non rileva** ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1 comma 557 quater, della Legge 296/2006.

### Preso atto che l'Ente:

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

### Rilevato che

- nel Piao 2023/2025 non risulta previsto il ricorso dal disposto del D.Lgs.n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*;
- il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta riepilogato nel PIAO.

### Preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 714.609,62 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006; infatti nel Piao è riportato quale importo previsionale € 429.933,16;

### Rilevato altresì che:

- il Comune di Ladispoli si colloca nella fascia demografica **lett. F)** (popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 41.969; Come da prospetto già riportato.

La spesa per il personale per il Comune di Ladispoli negli anni 2023/2024/2025 non potrà comunque superare l'importo di cui alla tabella di seguito riportata.



	PREVISIONE 2023	PREVISIONE 2024	PREVISIONE 2025
MACRO 101	5.939.563,66	5.348.492,54	5.356.330,55
MACRO 103	55.810,00	55.810,00	55.810,00
SPEA PERSONALE al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP	5.995.373,66	5.404.302,54	5.412.140,55
Di cui FPV MACRO 101	696.071,73	0,00	0,00
TOTALE SPEA PERSONALE	5.299.301,93	5.404.302,54	5.412.140,55
LIMITE SPEA art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i.	5.683.282,08	5.683.282,08	5.683.282,08
SPAZI ASSUNZIONALI	383.980,15	278.979,54	271.141,53
MACRO 102 IRAP	435.345,94	402.675,22	405.843,09
Di cui FPV MACRO 102	45.872,40	0	0
TOTALE SPEA PER IRAP	389.473,54	402.675,22	405.843,09

*Handwritten signature: P. P. P.*

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022 - 2021 - 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 14,41% nel 2022, 21% nel 2023, 22% nel 2024 al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del citato D.M., pari al 31%, come riportato nella tabella riportata nel PIAO;
- come si evince dalla tabella riportata nella sezione "Verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale" la capacità assunzionale calcolata in termini di spazio finanziario disponibile pari a euro € 986.364,11 anno 2023 sarà utilizzata nei limiti massimi dell'importo di euro € 270.520,00 e a condizione di garantire la sostenibilità finanziaria nel triennio 2023-2025 come calcolato nelle tabelle del PIAO;
- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;
- per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;



### Si rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

### Si accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 nella sezione del Piao in applicazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del DM 132/2022 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 s.m.i.;*
- *limite di spesa in virtù della deroga prevista ai sensi del DM 17 marzo 2020 articolo 7;*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*
- *il mantenimento dell'equilibrio pluriennale come evidenziato dai dati di bilancio di previsione 2023/2025;*
- *la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 sotto la soglia massima consentita;*

### esprime

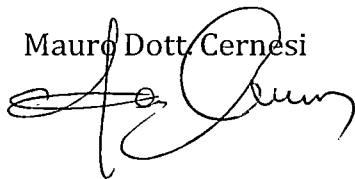
**parere favorevole** alla sottosezione 3.3 del PIAO avente ad oggetto "*verifica del rispetto dei limiti della spesa di personale*".

La riunione termina alle ore 16.45 mediante stesura, lettura ed approvazione del presente verbale che sarà successivamente sottoscritto ed inviato all'Ente.

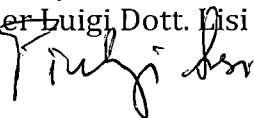
Si richiede inoltre che il presente verbale venga trasmesso al Sindaco, al Segretario Generale, ed al responsabile del servizio Risorse Umane dell'Ente.

Il Collegio dei revisori:

PRESIDENTE: Mauro Dott. Cernesi



COMPONENTE: Pier Luigi Dott. Nisi



COMPONENTE: Antonio Dott. Palmieri

