

<p style="text-align: center;">DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE</p> <p style="text-align: center;">SEZIONE OPERATIVA-FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE</p> <p style="text-align: center;">Nota di aggiornamento al DUP 2021 - 2023</p>

Con la Deliberazione di Giunta Comunale n. ___ del ___ è stata modificata la dotazione organica, in attuazione della disposizione di cui all'art. 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, con allegato decreto del 18/11/2020 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale serie generale n. 297 del 30/11/2020, con il quale, sono stati determinati i rapporti medi dipendenti – popolazione per classe demografica, validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e seguenti del T.U.E.L., e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario, ai sensi dell'art. 243 bis, comma 87, lettera g) del T.U.E.L. ed adeguata la programmazione triennale del fabbisogno del personale alle disposizioni di cui al d.lgs.75/2017, nonché alle linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 08/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018, nonché alle disposizioni di cui al d.l. n.34/2019 e al DPCM approvato in data 17 marzo 2020 che ha stabilito l'operatività della nuova sostenibilità finanziaria a partire dal 20 aprile 2020 e la circolare interministeriale esplicativa sul decreto attuativo del 13/05/2020 pubblicato il Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11/09/2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni.

La presente programmazione tiene conto della verifica delle spese del personale discendente dal piano di rientro a seguito del maggior disavanzo discendente dal conto consuntivo 2018 secondo le indicazioni a suo tempo formulate dal Consiglio comunale. SI ricorda, infatti, come l'art.118 del TUEL prevede che *“La deliberazione, contiene l'analisi delle cause che hanno determinato il disavanzo, l'individuazione di misure strutturali dirette ad evitare ogni ulteriore potenziale disavanzo, ed è allegata al bilancio di previsione e al rendiconto, costituendone parte integrante. Con periodicità almeno semestrale il sindaco o il presidente trasmette al Consiglio una relazione riguardante lo stato di attuazione del piano di rientro, con il parere del collegio dei revisori. L'eventuale ulteriore disavanzo formatosi nel corso del periodo considerato nel piano di rientro deve essere coperto non oltre la scadenza del piano di rientro in corso”*. Essendo il Comune di Frosinone in riequilibrio finanziario, le misure organizzative adottate dovranno essere inserite anche nella relazione agli obiettivi intermedi previsti dandone informazione sia alla Commissione di stabilità finanziaria sia alla competente Sezione regionale della Corte dei conti.

SEZIONE OPERATIVA – INTEGRAZIONE

1.1 Quadro legislativo di riferimento sul PTFB

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, il quale prevede all'art.4 comma 2, ultimo periodo, che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*; mentre al successivo comma 3 precisa che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*.

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta, inoltre, sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del

2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*. Le linee di indirizzo, contrariamente a quanto disposto nella norma transitoria, prevedono che *“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”*, precisando quindi che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*. In particolare secondo le nuove linee di indirizzo, gli enti locali che avessero correttamente adottato ed approvato il piano triennale delle assunzioni 2018-2020 potrebbero procedere alla conclusione delle procedure di assunzioni in esse contenute anche in assenza di adeguamento alle disposizioni previste dal d.lgs.75/2017. Inoltre, l'art.1 del decreto precisa che *“Il presente decreto definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale”* mentre l'art.2, rubricato *“Efficacia e divieto di assunzione”*, precisa che *“Le linee di indirizzo allegate entrano in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale”* precisando come il termine dei sessanta giorni decorra a partire dalla sua pubblicazione in G.U. avvenuta in data 27/07/2018 (ossia entro il 25/09/2018).

1.2 Le indicazioni del d.l.34/2019 e del DPCM attuativo

Il d.l. 90/2014 disciplina attualmente il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo, considerato il disposto del citato articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'articolo 14-bis, comma 3, del citato decreto- legge n. 4 del 2019. Inoltre, nel triennio 2019-2021 si applicano le disposizioni di cui all'art.3 comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui *“Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*.

In questo quadro ordinamentale, è intervenuto il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, prevedeva un Decreto attuativo per l'individuazione: I) dei criteri di sostenibilità finanziaria; II) della decorrenza della nuova disciplina. Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 ed ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzione dei Comuni al 20 aprile 2020.

Ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare interministeriale 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale n. 226 dell'11/09/2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Risulta necessario evidenziare che il combinato disposto della disciplina contenuta nel Decreto e nella Circolare non considera gli effetti sulle assunzioni dei Comuni, prodotti dall'intervenuta emergenza determinata dalla pandemia da Covid-19 e quindi le eventuali implicazioni derivanti da questi effetti sul nuovo regime appena introdotto.

Dunque, secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla menzionata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (vedasi parere emesso con

delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

È evidente come ai fini della determinazione della capacità assunzionale dei Comuni assumano fondamentale rilevanza le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare il rapporto.

L'articolo 2 del Decreto elenca le voci, puntualmente richiamate nella Circolare, che compongono i termini del rapporto spesa di personale/entrate correnti. In particolare, per "Spesa del personale" si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. Le "Entrate correnti" sono individuate come la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE di parte corrente assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata rispetto alle tre annualità che concorrono alla media.

In particolare l'art. 33, comma 2, del Decreto Crescita ha previsto che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

La norma consente quindi una crescita controllata e proporzionata, in relazione agli incrementi di organico, delle risorse accessorie necessarie sia per l'alimentazione del fondo che per la retribuzione degli incaricati di posizione organizzativa.

Di conseguenza, chiarisce la Circolare, l'applicazione della nuova disciplina non può avere in nessun caso effetti peggiorativi, in caso di variazione in diminuzione del personale in servizio, rispetto alle limitazioni vigenti per i medesimi trattamenti (ad esempio, qualora in sede di prima applicazione il numero di cessazioni superi quello delle nuove assunzioni).

La tabella 1 del DPCM definisce gli enti che hanno registrato un valore soglia inferiore ai seguenti limiti in percentuale:

Tabella 1 (art. 4 , comma 1 -valore soglia massima)

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Il Comune di Frosinone, pertanto, si colloca nella fascia demografica di cui alla lett. f) con un valore soglia pari al 27%, mentre alla tabella 2 (art. 5 comma 1) per la medesima fascia demografica è stabilito un incremento massimo, per il 2021, del 16% della spesa del personale impegnata nell'ultimo rendiconto approvato.

La situazione contabile, per il Comune, è pertanto la seguente:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI							
	2017	2018	2019	Media			
Entrate correnti	41.531.539,35	46.767.722,81	49.812.546,00	46.037.603,00			
FCDE anno 2019 - parte corrente			1.384.926,00		Soglia Tabella 1	Importo	Soglia Tabella 3
Entrate nette			44.652.677,00		27,00%	12.056.222,79	31,00%
		Percentuale	-21,94%		Importo massimo	2.261.390,38	
							Importo
							13.842.329,87

Sulla base dell'ultimo consuntivo approvato nell'anno 2018, al fine della verifica degli importi massimi assentibili per l'assunzione di personale a tempo indeterminato, tenendo conto dei limiti imposti dal DPCM la situazione è la seguente:

Spesa personale Titolo 1 impegnato ultimo conto consuntivo approvato	9.794.832,41	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
Incremento massimo anno 2021 da Tabella 2	16,00%	16,00%	19,00%	21,00%
Spesa totale massima assentibile anno 2021	11.362.005,60	1.567.173,19	1.861.018,16	2.056.914,81
Importo Titolo 1 interv. 1 nel bilancio di previsione	8.702.220,87			

Per l'anno 2021 la spesa massima assentibile per personale a tempo indeterminato è, pertanto, pari ad € **1.567.173,19**.

Inoltre il d.l. 34/2019 consente ai comuni, per il periodo 2020 – 2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati nella tabella 2 (art. 5, comma1), fermi restando i valori soglia per la fascia demografica di appartenenza secondo quanto indicato nella tabella 1 (art. 4 comma1), secondo la tabella seguente:

Calcolo alternativo del turn over (facoltà assunzionali residue) se spesa superiore all'incremento massimo della tabella 2

Limiti spazi assunzionali	2016	2017	2018	2019	2020
Triennio 2015-2017					
Cessazioni anno 2014					
Assunzioni anno 2015					
Saldo residuo anno 2015					
Triennio 2016-2018					
Cessazioni anno 2015	346.228,67				
Assunzioni anno 2016	86.557,17				
Saldo residuo anno 2016	259.671,50				
Triennio 2017-2019					
Cessazioni anno 2016		288.127,23			
Assunzioni anno 2017		74.479,28			
Saldo residuo anno 2017		213.647,95			
Triennio 2018-2020					
Cessazioni anno 2017			290.592,67		
Assunzioni anno 2018			124.347,73		
Saldo residuo anno 2018			166.244,94		
Triennio 2019-2021					
Cessazioni anno 2018				450.872,45	
Assunzioni anno 2019				0,00	
Saldo residuo anno 2019				450.872,45	
Cessazioni anno 2019				877.304,00	
Assunzioni anno 2020				0,00	
Saldo residuo anno 2020				877.304,00	
Totale facoltà assunzionali da resti ultimi 5 anni				1.967.740,84	

Pertanto, il limite massimo per il turn over per l'anno 2021 può essere indicato nell'importo di €1.567.173,19 pari al 16 % della spesa del personale impegnato 1.967.740,84) ed è inferiore all'importo massimo consentito ai sensi dell'art. 4 comma 1 della Tabella 1 (€ 2.261.390,38), sempre nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale e dell'equilibrio di bilancio pluriennale asseverato dall'Organo di Revisione.

Calcolo alternativo del turn over (facoltà assunzionali residue) se spesa superiore all'incremento massimo della tabella 2

1.2 Il calcolo della spesa della dotazione organica

Partendo dall'ultima dotazione organica approvata non solo in termini di quantità ma anche di valore. Partendo dai recenti valori previsti sia dal CCNL della Funzioni Locali, sottoscritto in data 21/05/2018, per ciascuna categoria giuridica di ingresso, relativamente al personale dei livelli e dal CCNL per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie Locali, sottoscritto in data 17/12/2020, considerato che nel nuovo contratto della Dirigenza sono stati apportati degli adeguamenti contrattuali, risulta opportuno indicare gli importi del relativo trattamento economico tabellare, sia del personale dirigenziale che del personale dei livelli, come da tabella che segue:

Cat.	Importi al 17/12/2020	13° mens.	Totale
Dirig.	41.779,20	3.481,60	45.260,80
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

Al fine di verificare il valore quantitativo dell'ultima dotazione organica, formalmente approvata dall'ente, la situazione è rappresentata dalla tabella seguente:

Ultima dotazione organica formalmente approvata				Anno 2020				Rispetto % T.P./P.T.
CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti	
Dirigenti	6	0	6	6	0	0	0	n.a.
D3	14	1 al 50%	15	12	0	3	3	3%
D1	52	0	52	36	0	16	16	
C	102	5 al 75%	107	91	0	16	16	5%
B3	14	0	14	12	0	2	2	25%
B1	105	2 all'83,33%	143	80	4	59	63	
		1 al 75%						
		35 al 50%						
A1	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALI	293	45	337	237	4	96	100	
Posti Equ. Tempo Pieno	293	24	317					

Nell'ultima colonna è indicato il rapporto del personale part-time rispetto al personale a tempo pieno che non deve essere superiore al 25% che va calcolato secondo le categorie contrattuali a prescindere dalla suddivisione giuridica interna, secondo quanto precisato dall'ARAN nell'orientamento applicativo del 29

marzo 2017 RAL_ 1912 secondo cui “si ritiene che la disciplina dell’art. 4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, per la determinazione del numero massimo dei rapporti di lavoro a tempo parziale, deve essere interpretata nel senso che la percentuale, ivi indicata, del “25 per cento della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria” deve essere necessariamente calcolata sulla “dotazione organica complessiva” anche per le categorie B e D, a prescindere dalla circostanza che, per le medesime categorie, sono previsti due distinti livelli tabellari di accesso. Infatti, la norma contrattuale, ai fini dell’applicazione della percentuale prevista, fa riferimento alla “dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria”, senza alcuna ulteriore e specifica indicazione nel senso di dover tenere conto, relativamente alle categorie B e D, anche dell’esistenza all’interno delle stesse di due diversi livelli tabellari di accesso”. Si precisa, inoltre, come il CCNL della Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 abbia eliminato la categoria contrattuale intermedia della posizione giuridica D3 restando presente invece la categoria giuridica B3.

1.3 Modifica della dotazione organica

In considerazione del Decreto del Ministro dell’ Interno del 18/11/2020 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 297 del 30/11/2020, con il quale sono stati determinati i rapporti medi dipendenti – popolazione per classe demografica, valida per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell’art. 244 e seguenti del T.U.E.L., e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario, ai sensi dell’art. 243 bis, comma 8, lettera g) del T.U.E.L, il Comune di Frosinone ricadendo nella circostanza di cui all’art. 243 bis comma 8, lettera g) dovrà procedere alla rideterminazione della dotazione organica

Pertanto, per il triennio 2020/2022 il rapporto medio dipendenti – popolazione validi per gli enti che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, risulta essere pari a 1/152 (per il Comune di Frosinone con fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti).

La tabella che segue modifica quella precedentemente approvata per detto intervento normativo:

Revisione della dotazione organica formalmente approvata				Anno 2021				
CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti	Rispetto % T.P./P.T.
Dirigenti	6	0	6	6	0	0	0	n.a.
D3	14	1 al 50%	15	10	0	5	5	3%
D1	52	0	52	33	0	19	19	
C	102	5 al 75%	107	82	0	25	25	5%
B3	14	0	14	12	0	2	2	25%
B1	405-84	2 all’83,33%	116	69	5	42	47	
		0 al 75%						
		30 al 50%						
A1	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALI	272	38	310	212	5	99	104	
Posti Equ. Tempo Pieno	272	21	293					

1.4 Dotazione organica in termini finanziari e piano assunzioni anno 2021

La dotazione organica adottata dall’ente locale così come modificata, in ottemperanza del decreto del 18/11/2020, dovrà essere trasformata in valore finanziario al fine di ottenere la spesa del personale teorica prevista. Pertanto, sulla base dei valori contrattuali e delle singole categorie e calcolando il personale part-time equivalente in proporzione al personale a tempo pieno, si ottengono i seguenti valori rappresentati dalla tabella seguente:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	6	0,00	6,00	271.564,80	72.453,49	23.083,01	2.775,80	369.877,98
D3	14	0,50	14,50	399.806,30	106.668,32	33.983,54	4.237,95	544.696,10
D1	52	0,00	52,00	1.246.964,81	332.690,21	105.992,01	13.217,83	1.698.864,86
C	102	3,75	105,75	2.330.667,52	621.822,09	198.106,74	24.705,08	3.175.301,43
B3	14	0,00	14,00	289.134,30	77.141,03	24.576,42	3.064,82	393.916,57
B1	84	16,66	100,66	1.973.020,65	526.401,87	167.706,76	20.914,00	2.688.043,28
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	272	20,91	292,91	6.511.158,38	1.115.354,92	553.448,48	68.915,48	8.070.700,22
<p>(1) Nella parte contributi è stata inserita la sola aliquota del 23,8% cui va aggiunta l'ex INADEL che risulta divisa in due parti: a) per il personale in TFS l'importo a carico dell'ente è pari al 2,88% (ovvero il 3,6% sull'80% del salario lordo); b) per il personale assunto successivamente al 31/12/2000 o che abbia optato per passaggio al nuovo TFR, l'aliquota a carico dell'ente è pari al 4,88% ma con una riduzione del 2% sulle retribuzioni dei dipendenti. Al fine di facilitare i calcoli sarà possibile inserire la sola percentuale del 2,88% in entrambi i casi (senza così operare una riduzione del 2% sul salario fondamentale).</p>								

Rispetto alla dotazione organica teorica, la spesa del personale sostenuta al 31/12/2020 ai fini della spesa effettiva e quale base di calcolo per il successivo turn over è data dalla seguente tabella:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	6	0,00	6,00	271.564,80	72.453,49	23.083,01	2.775,80	369.877,98
D3	7	0,50	7,5	206.796,38	55.173,27	17.577,69	1.677,28	281.224,62
D1	33	0,00	33,00	791.342,97	211.130,20	67.264,15	6.418,42	1.076.155,74
C (2)	79	3,75	82,75	1.823.761,18	484.579,48	155.019,70	14.792,16	2.478.152,52
B3 (2)	12	0,00	12,00	247.829,40	66.120,88	4.514,04	3.510,92	321.975,24
B1 (2)	40	15,16	55,16	1.077.655,96	287.518,61	91.600,76	8.735,13	1.465.510,46
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
R.I.A., IIS, ad Pers.				25.686,44	6.853,14	2.183,35	208,34	34.931,27
TOTALI	177	19,41	196,41	4.444.637,13	1.183.829,07	361.242,70	38.118,05	6.027.826,95
<p>(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) IIS conglobata nel tabellare; b) assegni ad personam; c) Retribuzione Individuale di Anzianità</p>								
<p>(2) Sono stati calcolati quali esenti da IRAP il personale disabile secondo le varie categorie e gli autisti scuolabus</p>								

Per il personale a tempo determinato (ad esclusione dei dirigenti in dotazione organica inclusi nel personale in servizio), incluso il personale comandato presso l'ente, ed altri rapporti di lavoro flessibile, dove si prevede l'assunzione di n.3 categoria D1 a tempo determinato (già autorizzate all'ente dalla Commissione Stabilità Finanziaria degli Enti Locali nella seduta del 23/09/2020) oltre a n. 1 Categoria D1 a tempo determinato part – time, n. 3 categoria C1 a tempo determinato part – time e n. 1 Dirigente Tecnico a tempo determinato la situazione è la seguente:

Le assunzioni a tempo determinato sono rappresentate dalla tabella seguente:

Personale a tempo determinato e C.F.L. (dirigenti extra dotazione organica; personale a tempo determinato, staff del Sindaco, C.L.F., comando)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	1	1,8	2,8	60.608,38	16.170,31	5.151,71	642,45	82.572,85
B3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	1	1,8	2,8	60.608,38	16.170,31	5.151,71	642,45	82.572,85

Assunzioni 2021 tempo determinato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	1	0,00	1,00	84.892,47	24.016,08	7.215,86	479,76	116.604,17
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	3	0,8333	3,8333	103.898,92	29.295,44	8.833,56	44,72	142.072,64
C	0	2,5	2,5	59.788,92	16.854,99	5.080,8	25,62	81.750,33
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	3,00	0,00	4,8333	248.580,31	70.166,51	21.130,22	70,34	340.427,14

Nello specifico, si evidenzia che le n.3 assunzioni di categoria D1 afferibili al profilo professionale di ingegneri/architetti a tempo determinato, da destinare alle attività lavorative del piano delle periferie, sono stati già autorizzati dalla commissione stabilità degli enti locali nella seduta del 23/09/2020 con decisione n. 82 e non assunti causa blocco procedure concorsuali per emergenza Covid – 19. Dette procedure sono state prorogate entro il 30/06/2021 così come comunicato dalla Commissione stabilità degli enti locali in data 5/01/2021 in riscontro a nostra richiesta prot. n. 56767 del 12/11/2020. In detta comunicazione si stigmatizzava come il legislatore al comma 9 dell’art. 1 del d.l. 31/12/2020 n. 183, consente agli enti già autorizzati dalla COSFEL ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel 2020 impossibilitati a concludere le procedure entro l’anno in conseguenza della sospensione delle procedure concorsuali disposta dal d.p.c.m. 3.11.2020, di procedere a tali assunzioni entro il 30/06/2021 “*anche in esercizio o gestione provvisoria, in deroga all’art. 163 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e nelle more dell’adozione del bilancio di previsione per il triennio 2021 – 2023*”.

Mentre le assunzioni a tempo determinato a valere nell’anno 2021 sono relative ad 1 Istruttore Direttivo Tecnico D1 a tempo part - time all’83,33 % e determinato per un anno, n. 3 Istruttori categoria C1 di cui n.

2 Istruttori Tecnici Geometri, n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo part time all'83,33 % determinato per 1 anno. Le menzionate unità di personale saranno impiegate ai fini del potenziamento degli uffici comunali per la gestione in ordine ai procedimenti connessi all'eco – bonus ed al Super - bonus 110%, così come previsto dalla legge di Bilancio 2021 all'art. 1 comma 69. Dette unità saranno finanziate nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, nonché di quelle che saranno assegnate a ciascun Comune mediante riparto. Tale riparto sarà effettuato con Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello Sviluppo Economico. Quest'ultimo nella disponibilità di 10 milioni di euro provvederà alla ripartizione delle risorse finanziarie sulla base delle motivate richieste dei Comuni. Le risorse utilizzate, sono da considerare in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'art. 1, commi 557, 557 *quater* e 552 della legge n. 296/2006 (spesa media 2011 – 2013).

L'assunzione di n.1 Dirigente Tecnico a tempo pieno e determinato è ad invarianza di spesa. Detta assunzione a tempo determinato sarà effettuata a copertura del posto del Dirigente Tecnico posto il comando presso l'Amministrazione Comunale di Roma Capitale con eventualità di trasformazione a tempo indeterminato qualora si verificasse il passaggio diretto per procedura di mobilità volontaria del Dirigente comandato.

Personale comandato presso altre amministrazioni o incaricato nell'anno 2021

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ.	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	1	0	1	84.892,47	22.649,31	7.215,86	479,79	115.237,43
D3	2	0	2	55.145,70	14.712,87	4.687,38	584,54	75.130,50
D1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	1	0,0	1	22.039,41	5.880,11	1.873,35	233,62	30.026,49
B3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	3	0,0	3	162.077,58	43.242,29	13.776,59	1.297,95	220.394,41

Per cui è possibile procedere alla verifica dei limiti di cui all'art.9, comma 28, del d.l.78/2010 per l'anno 2021:

Rapporto di lavoro flessibile limite massimo e spesa prevista

TIPOLOGIA	SPESA ANNO 2009	SPESA ANNO 2021 (1)
Rapporto lavoro a t.d. ex art.90	176.011,54	82.572,85
Rapporto lavoro a t.d. ex art.92	258.571,95	196.022,86
Contratti di co.co.co.	79.182,00	
Personale in comando		31.832,00
Somministrazione lavoro accessorio	13.858,71	
TOTALE	527.624,20	310.607,71

(1) La spesa è comprensiva dei contributi assistenziali, fiscali a carico del datore di lavoro

Le cessazioni dell'anno 2021 sono rappresentate dalla tabella seguente:

**Cassazioni
2021**

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	1	0,00	1,00	30.153,38	7.339,61	2.563,04	150,77	40.206,80
D1	3	0,00	3,00	55.791,77	9.584,61	4.742,30	278,96	70.397,64
C	7	0,00	7,00	153.148,72	36.855,69	13.017,64	765,74	203.787,79
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	6	1,50	7,50	94.660,02	16.905,32	8.046,10	473,30	120.084,75
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	17,00	1,50	18,50	333.753,89	70.685,23	28.369,08	1.668,77	434.476,97
							Turn Over 100%	434.476,97

Le cessazioni per l'anno 2022 di cui si ha certezza sono le seguenti:

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	2	0,00	2,00	90.521,60	24.151,16	7.694,34	734,20	123.101,30
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C	2	0,00	0,00	44.078,82	11.760,23	3.746,70	357,52	59.943,26
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	2	1,33	3,22	65.057,91	17.357,45	5.529,92	527,67	88.472,95
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	5,00	1,33	6,22	199.658,33	53.268,84	16.970,96	1.619,39	271.517,52

Per quanto riguarda le assunzioni programmate nell'anno la tabella che segue ne mostra gli effetti a livello finanziario:

Assunzioni 2021 tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	4	0,00	4,00	103.898,92	27.622,48	8.833,56	44,52	140.399,48
C	1	0,00	1,00	19.929,64	5.297,50	1.693,60	8,54	26.929,28
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	5,00	0,00	5,00	123.828,56	32.919,98	10.527,16	53,06	167.328,76

Nello specifico, si evidenzia che le n. 4 assunzioni di categoria D1, n. 3 afferibili rispettivamente n. 1 al profilo professionale di ingegneri/architetti a tempo indeterminato, da destinare alle attività lavorative del piano delle periferie e n. 2 al profilo di assistente sociale sono stati già autorizzati dalla commissione stabilità

degli enti locali nella seduta del 23/09/2020 con decisione n. 82 e non assunti causa blocco procedure concorsuali per emergenza Covid – 19. Dette procedure sono state prorogate entro il 30/06/2021 così come comunicato dalla Commissione stabilità degli enti locali in data 5/01/2021 in riscontro a nostra richiesta prot. n. 56767 del 12/11/2020. In detta comunicazione si stigmatizzava come il legislatore al comma 9 dell'art. 1 del d.l. 31/12/2020 n. 183, consente agli enti già autorizzati dalla COSFEL ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel 2020 impossibilitati a concludere le procedure entro l'anno in conseguenza della sospensione delle procedure concorsuali disposta dal d.p.c.m. 3.11.2020, di procedere a tali assunzioni entro il 30/06/2021 *“anche in esercizio o gestione provvisoria, in deroga all'art. 163 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e nelle more dell'adozione del bilancio di previsione per il triennio 2021 – 2023”*.

In relazione all'ulteriore categoria D1 afferibile all'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo da reperire mediante procedura concorsuale da effettuare nell'anno 2021 unitamente all'assunzione di n. 1 unità lavorativa appartenente alla Categoria C da assumere mediante procedura di mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, da destinare al Servizio Commercio dell'Ente. Detta spesa è interamente finanziata dalla Regione Lazio (importo annuale pari ad € 78.825,96) poiché derivante dai costi del personale trasferito (oggi collocato a riposo) ai sensi della Legge Regionale n. 14/1999 per l'assolvimento di Funzioni trasferite dalla Regione agli Enti Locali.

1.5 Altre spese del personale e salario accessorio

Alle spese del personale vanno aggiunti i valori dei fondi accessori, degli straordinari dei pagamenti delle posizioni organizzative a bilancio anche per gli enti con dirigenza secondo le indicazioni del CCNL funzioni locali 2016-2018. La tabella che segue ne mostra i valori finanziari:

	Importo	CONTRIBUTI (1)	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	316.751,00	81.498,77	26.923,84	3.357,56	428.531,17
Fondo dipendenti	1.066.028,13	253.714,69	90.612,39	11.299,00	1.421.654,21
P.O. e A.P. a bilancio	186.253,00	44.328,21	15.831,51	1.974,28	248.387,00
Straordinario	110.212,00	26.230,46	9.368,02	1.168,25	146.978,73
TOTALE	1.679.244,13	405.772,13	142.735,76	17.799,09	2.245.551,11

(1) Ex Indel calcolata sulla sola retribuzione di posizione dei dirigenti (nell'esempio supponendo il 33% di retribuzione di risultato)

Infine vanno inserite le seguenti altre spese:

ALTRE SPESE	IMPORTI ANNO 2021
Segretario Generale	140.138,78
Buoni pasto	110.000,00
Assegni familiari	39.886
Altre spese (indennità di vigilanza, previdenza complementare CDS, sistemazioni contributive, ecc.)	210.288,03
Totale	460.426,81

Ottenute tutte le spese del personale, la tabella che segue mostra l'importo della spesa totale del personale al netto dei rinnovi contrattuali:

VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

		Importo competenza
SPESA PERSONALE OCCUPATO		6.027.826,95
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		310.607,71
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO		2.245.551,11
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente		800.196,02
Personale comandato o in aspettativa		-220.394,39
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE		460.426,81
		9.624.214,21
TOTALE		
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006		1.238.886,98
		8.385.327,23
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE (A)		
CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDET. (B)		1.967.740,84
Capacità assunzionale tempo determinato (C)		217.016,49
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013		10.570.084,56

Qui di seguito la tabella dei valori della spesa del personale iscritta nel bilancio triennale 2021-2023 che tiene conto del valore complessivo del recente rinnovo contrattuale del personale dirigente sottoscritto in data 17/12/2020 valevole per il rinnovo contrattuale 2016/2018 unitamente alle previsioni e del rinnovo contrattuale 2019-2021 i cui importi sono stati aggiornati dalla legge di bilancio 2021.

	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
SPESA PERSONALE OCCUPATO	6.027.826,95	5.756.309,43	5.756.309,43
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	310.607,71	310.607,71	228.87,38
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	2.245.551,11	2.245.551,11	2.245.551,11
Accantonamento rinnovo Dirigenti e Segretario CCNL 2019-2021	33.000,00	33.000,00	33.000,00
Elemento perequativo e vacanza contrattuale (legge di bilancio 2021)	78.945,36	78.945,36	78.945,36
Accantonamento rinnovo contrattuale personale dei livelli 2019-2021	248.000,00	248.000,00	248.000,00
Fondo Pluriennale Vincolato	800.196,02	0	0
Personale comandato o in aspettativa (contabilizzato a fine anno)	- 220.394,39		
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	460.426,81	460.426,81	460.426,81
TOTALE	9.984.159,57	9.132.840,42	9.049.225,56
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	1.238.886,98	1.238.886,98	1.238.886,98
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	8.745.272,59	7.893.953,44	7.893.953,44

Limiti spesa bilancio 2021-2023	10.120.991,45	9.154.434,90	9.154.434,90
--	----------------------	---------------------	---------------------

Margine disponibile	105.154,70	105.154,70	105.154,70
----------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Spesa media 2011-2013	10.570.084,56	10.570.084,56	10.570.084,56
------------------------------	----------------------	----------------------	----------------------

1.5 Calcolo ai fini del turn over alternativo

Avuto, inoltre, riguardo al rapporto dipendenti-popolazione, al fine di usufruire di una serie di agevolazioni in tema di assunzione (elevazione delle percentuali di turn over), oltre all'obbligo previsto per gli enti strutturalmente deficitari o in piano di riequilibrio finanziario, il riferimento è contenuto nella nota del Ministero dell'Interno prot. 61905 del 9/12/2020 secondo la quale, in attuazione della disposizione di cui all'art. 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, è stato emesso il D.M. 18/11/2020 (pubblicato integralmente nella G.U. – Serie Generale - n. 297 del 30/11/2020) che ha ridefinito per il triennio 2020-2022, i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, nel modo seguente:

Fascia demografica Comuni	Rapporto medio "dipendenti-popolazione"	Fascia demografica Città Metropolitane e Province	Rapporto medio dipendenti-popolazione
fino a 499 abitanti	1/83	fino a 299.999 abitanti	1/724
da 500 a 999 abitanti	1/112	da 300.000 a 499.999 abitanti	1/1347
da 1.000 a 1.999 abitanti	1/132	da 500.000 a 999.999 abitanti	1/989
da 2.000 a 2.999 abitanti	1/151	da 1 milione a 2 milioni di abitanti	1/1679
da 3.000 a 4.999 abitanti	1/159	oltre 2 milioni di abitanti	1/1637
da 5.000 a 9.999 abitanti	1/169		
da 10.000 a 19.999 abitanti	1/166		
da 20.000 a 59.999 abitanti	1/152		
da 60.000 a 99.999 abitanti	1/134		
da 100.000 a 249.999 abitanti	1/120		
da 250.000 a 499.999 abitanti	1/91		
da 500.000 abitanti e oltre	1/85		

Attualmente la percentuale del turn over a partire dall'anno 2021 e 2022 risulta pari al 100%.

FABBISOGNO TRIENNALE DEL PERSONALE 2021-2022

2.1 Le richieste avanzate dai dirigenti

L'attuale struttura organizzativa dell'ente locale prevede la divisione in sei Settori cui sono proposti i dirigenti apicali dell'ente, con ripartizione in Unità Organizzative cui sono preposti i titolari di posizione organizzativa, oltre alle funzioni di Staff dell'avvocatura civica.

Con specifica nota il Dirigente del Settore Risorse Umane, tenuto conto dei vincoli finanziari di bilancio, in coerenza con le indicazioni delle linee guida del Ministero della PA del 8 maggio 2018, chiedeva la formalizzazione, da parte di ciascun dirigente delle seguenti rilevanti informazioni:

- Obbligo di indicare, in relazione all'attività svolta e nel futuro, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- Eventuali servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi.

2.2 Le linee di indirizzo dell'Organo esecutivo

La Giunta Comunale ha considerato prioritari i seguenti interventi per la realizzazione del proprio mandato amministrativo:

- a) potenziamento della struttura del Servizio Commercio in considerazione delle Funzioni delegate con legge Regionale n. 14/1999, in considerazione del personale cessato adibito a detti servizi, di procedere con l'acquisizione delle seguenti professionalità: 1) N.1 Istruttore direttivo amministrativo

- a tempo indeterminato mediante concorso pubblico e 2) n.1 istruttore categoria C da acquisire mediante procedura di mobilità (Costi sostenuti direttamente dalla Regione Lazio);
- b) ai fini del potenziamento degli uffici comunali per la gestione in ordine ai procedimenti connessi all'eco – bonus ed al Super - bonus 110%, così come previsto dalla legge di Bilancio 2021 all'art. 1 comma 69, di procedere con l'acquisizione di 1) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico D1 a tempo part - time all'83,33 % e determinato per un anno, da acquisire mediante scorrimento della graduatoria del Concorso da Istruttore Direttivo Tecnico già autorizzato dalla Commissione stabilità degli enti locale con decisione n. 82/2020 e 2) n. 2 Istruttori Tecnici Geometri e n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo part time all'83,33 % determinato per 1 anno, da reperire mediante utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità (Costi Finanziati da Fondi Governativi);
- c) procedura di mobilità compensativa e/o per interscambio di n. 1 Istruttore di Vigilanza Categoria C (ad invarianza di spesa);
- d) assunzione a tempo determinato e/o indeterminato di n. 1 Dirigente Tecnico a tempo pieno in sostituzione del Dirigente tecnico che sarà collocato in comando e/o mobilità presso l'Amministrazione comunale di Roma Capitale (ad invarianza di spesa)

2.3 Cessazione di personale

Rispetto alla situazione dell'anno 2021, anche per gli anni 2022 e 2023 sono previste cessazioni indicate nella tabella relativa alle cessazioni anno 2022 e 2023.

Queste cessazioni, unitamente alle assunzioni a tempo indeterminato e determinato, nonché a fronte dei rinnovi contrattuali decisi per il triennio 2019-2021 dalle legge di bilancio 2020 e 2021, la situazione è la seguente:

Spesa del personale e verifica del piano di rientro				
	2019	2020	2021	2022
Retribuzioni	9.998.566,74	8.790.916,81	8.897.911,41	8.897.911,41
IRAP	565.917,57	524.520,42	502.899,99	502.899,99
Totale	10.564.484,31	9.315.437,23	8.395.011,42	8.395.011,42
Riduzione		1.249.047,08	2.169.472,89	2.169.472,89
Da rientro		1.195.401,00	1.478.210,00	1.478.210,00
Differenza		- 53.646,08	- 691.262,89	- 691.262,89
Entrate		2020	2021	2022
Legge Regionale 14/1999 – Funzioni Trasferite		78.825,96	78.825,96	78.825,96
Personale aspettativa		105.156,99	105.156,99	105.156,99
Totale entrate		183.982,95	183.982,95	183.982,95

Rispetto alla riduzione prevista dal piano di rientro la spesa del personale deve essere confrontata su base omogenee, ossia tenendo conto alle delle spese inserite nei conti del personale sia a livello teorico come impone la programmazione (aspettative, comandi, assegnazioni ecc.) sia quali maggiori entrate dovute ad effetti non conosciuti all'epoca del piano che neutralizzano la spesa con la correlata entrata (rimborso funzioni trasferite legge regionale n. 14/1999). Nel triennio del bilancio di previsione la spesa prevista dal piano di rientro risulta sostanzialmente rispettata con un piccolo margine positivo.

2.4 Capacità assunzionali a tempo indeterminato

Le capacità assunzionali sono calcolate sulla base delle cessazioni dell'anno 2020 e dell'anno 2019 che nell'attuale quadro legislativo permettono agli enti locali di sostituire il 100% del personale cessato, cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente ossia anche per gli anni 2016-2017-2018-2019-2020.

2.5 Capacità assunzionali a tempo determinato e flessibile

Nell'anno 2021 le assunzioni flessibili risultano pari ad € 342.230,25, (netti € 226.992,85) a fronte di una capacità assunzionale nel limite della spesa sostenuta nell'anno 2009 pari ad € 527.624,20.