

**ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA
GIUNTA CAPITOLINA**

(SEDUTA DEL 14 APRILE 2023)

L'anno duemilaventitrè, il giorno di venerdì quattordici del mese di aprile, alle ore 17,25, nella Sala delle Bandiere, in Campidoglio, si è adunata la Giunta Capitolina di Roma, così composta:

1	GUALTIERI ROBERTO.....	<i>Sindaco</i>	8	ONORATO ALESSANDRO	<i>Assessore</i>
2	SCOZZESE SILVIA	<i>Vice Sindaco</i>	9	PATANE' EUGENIO	<i>Assessore</i>
3	ALFONSI SABRINA	<i>Assessora</i>	10	PRATELLI CLAUDIA	<i>Assessora</i>
4	CATARCI ANDREA	<i>Assessore</i>	11	SEGNALINI ORNELLA	<i>Assessora</i>
5	FUNARI BARBARA	<i>Assessora</i>	12	VELOCCIA MAURIZIO	<i>Assessore</i>
6	GOTOR MIGUEL	<i>Assessore</i>	13	ZEVİ ANDREA TOBIA	<i>Assessore</i>
7	LUCARELLI MONICA	<i>Assessora</i>			

Sono presenti il Sindaco e gli Assessori Catarci, Funari, Pratelli, Veloccia e Zevi.

Intervengono in modalità telematica gli Assessori Gotor e Patanè.

Partecipa il sottoscritto Vice Segretario Generale Dott. Gianluca Viggiano.

(O M I S S I S)

Abbandona la seduta in modalità telematica l'Assessore Gotor.

(O M I S S I S)

Interviene alla seduta in modalità telematica l'Assessora Alfonsi.

Esce dall'Aula l'Assessore Veloccia.

(O M I S S I S)

Interviene alla seduta in modalità telematica l'Assessore Veloccia.

(O M I S S I S)

Deliberazione n. 130

Aggiornamento al triennio 2023-2025 della sottosezione “Piano dei Fabbisogni di personale” della sezione “Organizzazione e Capitale Umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)”.

Premesso che:

nel DUP 2023-2025 (deliberazione Assemblea Capitolina n. 60 del 28 febbraio 2023) è stato previsto un sensibile incremento delle facoltà assunzionali rispetto alle previsioni di cui al Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024 diretto ad integrare la dotazione organica di Roma Capitale per disporre delle risorse umane necessarie al raggiungimento degli obiettivi di gestione, con particolare riferimento al PNRR ed al Giubileo della Chiesa Cattolica dell'anno 2025;

è indispensabile procedere, con urgenza, all'attivazione degli strumenti ordinamentali previsti dalla legge per il reperimento di personale, al fine di potere tempestivamente disporre delle risorse umane necessarie all'assolvimento dei compiti istituzionali con efficienza ed efficacia;

il piano dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. è confluito nel Piano Integrato di attività ed organizzazione introdotto con l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);

nell'ambito del PIAO è possibile procedere all'aggiornamento della sottosezione relativa al piano dei fabbisogni del paragrafo "Organizzazione e Capitale Umano" come previsto dal comma 7 del citato art. 6 del D.L. 80/2021, così come modificato dall'art. 10, comma 11-ter, del D.L. 29 dicembre 2022 n. 198 (convertito, con modificazioni, dalla legge 24 febbraio 2023, n. 14) ferma restando la possibilità di assumere in forza del nuovo piano dei fabbisogni 2023-2025, fino all'approvazione del PIAO 2023-2025, nei limiti dei contratti di lavoro a tempo determinato necessari a garantire l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale (art. 9, comma 1- quinquies decreto legge 24 giugno 2016, n. 113);

la pianificazione triennale del fabbisogno di personale va innanzitutto collocata all'interno del quadro normativo di riferimento che, attualmente, è costituito principalmente dalle norme di seguito richiamate:

- art. 89 del D.lgs. 18/8/2000, n. 267 che dispone che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che dispone che "gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";
- artt. 6 e 6 ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato ed integrato dall'art. 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che vincolano l'assetto organizzativo di ogni Ente, sotto il profilo della dotazione di personale, non più ad una dotazione organica ottimale prefissata, cosiddetta dotazione teorica, condizionante le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma al concetto di "pianificazione triennale dei fabbisogni". Ai sensi del comma 2 dell'art. 6 sopra richiamato, infatti, 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 pubbliche amministrazioni approvano, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, il suddetto "Piano triennale dei fabbisogni", in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché in armonia con le linee di indirizzo di cui al comma 6 ter, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali, ove prevista nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;

nell'ambito del suddetto "Piano" le pubbliche amministrazioni:

- indicano la consistenza della dotazione organica, e la sua eventuale rimodulazione, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria di tale eventuale rimodulazione;
- indicano le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio, nonché sulla base di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, la cui somma non può in ogni caso essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;
- assicurano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso l'attuazione coordinata di processi di mobilità e di reclutamento di personale, anche con riferimento alle assunzioni obbligatorie di soggetti appartenenti a categorie protette, di cui alla legge n. 68/1999;
- decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione - approvato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute - dell'8/5/2018, con il quale sono state adottate le "linee di indirizzo" di cui al succitato art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche). Secondo quanto precisato nelle richiamate "Linee di indirizzo", il valore finanziario dei fabbisogni programmati deve essere contenuta entro il limite della "spesa potenziale massima" che - per gli Enti Locali - va determinata, in particolare, con riferimento a quanto previsto dall'art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. - introdotto dall'art. 3, comma 5bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 (media della spesa per il personale sostenuta nel triennio 2011-2013);
- art. 1 - commi 557, 557-bis, 557-quater - della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e ss.mm. e ii. che fissa i principi ed i vincoli in materia di contenimento della spesa per il personale ai quali devono attenersi i Comuni (e, come già precisato, definisce, con il comma 557-quater, il limite della spesa potenziale massima per il personale di cui alle succitate "linee di indirizzo");
- art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta nuove disposizioni in materia di assunzione di personale basate sul principio della sostenibilità finanziaria;
- Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, concernente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono stati individuati, in attuazione delle disposizioni di cui al richiamato art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione e sono state altresì individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia. Dette percentuali risultano determinate fino al 2024.

Ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 prima di disporre nuove assunzioni occorre procedere alla verifica relativa ad eventuali eccedenze o situazioni di soprannumero di personale e alla conseguente eventuale rideterminazione della dotazione organica;

inoltre l'Ente non può procedere a nuove assunzioni se non ha approvato:

- il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150). Questo atto di programmazione, tuttavia, risulta ora assorbito nel Piano di Integrato di attività e organizzazione che include anche l'atto di pianificazione dei fabbisogni di personale;
- il Piano delle azioni positive o pari opportunità di cui al D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), altro atto di programmazione ora integrato nel PIAO;

Il quadro normativo sopra sommariamente riepilogato si completa con gli ulteriori obblighi contenuti in altre norme, il cui mancato rispetto comporta il divieto di procedere a nuove assunzioni:

- secondo quanto disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, per procedere a nuove assunzioni l'Ente deve aver rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e deve avere altresì trasmesso, entro le scadenze previste, i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- occorre altresì essere in regola con la certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica (art. 9 DL 29 novembre 2008, n. 185).

Sussiste, infine, un limite finanziario per le assunzioni a tempo determinato contenuto nell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm. e ii., in applicazione del quale i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente considerati, nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009, come eventualmente rideterminato in applicazione dell'art. 1 comma 228 ter, della legge n. 208/2015 (assunzioni straordinarie nel settore educativo e scolastico). Sono escluse dal computo le spese di personale finanziate con risorse esterne (fondi europei, statali, regionali) e quelle sostenute per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

considerato che:

con deliberazione della Giunta Capitolina n. 16 del 28 gennaio 2022, parzialmente modificata con deliberazione della Giunta Capitolina n. 363 del 3 novembre 2022 si è, fra l'altro, proceduto:

- all'approvazione della dotazione organica del personale dirigente e non dirigente;
- all'approvazione della pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente per il triennio 2022-2024 nonché all'approvazione della correlata pianificazione assunzionale comprensiva delle unità di personale da assumere in attuazione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 (o di altra analoga normativa concernente categorie protette) nel rispetto delle norme che disciplinano le capacità assunzionali degli Enti Locali sopra richiamate, nonché degli equilibri finanziari dell'Ente e dei limiti di spesa consentiti;

avuto presente che l'Amministrazione Capitolina:

- in attuazione della vigente normativa sopra richiamata;
- nel rispetto delle vigenti norme che definiscono la capacità assunzionale dell'Ente, come sopra riepilogate;

- in coerenza con gli atti di programmazione finanziaria generale, nei limiti delle risorse disponibili e degli equilibri di bilancio, nonché in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance

intende procedere - in sostanziale continuità e ad integrazione della pianificazione triennale del fabbisogno approvata per il triennio 2022-2024, alla nuova pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente relativa al triennio 2023-2025, comprensiva delle unità di personale da assumere in attuazione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 (o di altra analoga normativa concernente categorie protette), disponendo:

- la conferma della vigente dotazione organica del personale dirigente complessiva e per profilo professionale, in quanto coerente e funzionale al vigente assetto della Macrostruttura Capitolina - e alle posizioni dirigenziali in cui la stessa si presenta articolata - come definita con deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 2 dicembre 2021 e ss.mm.ii. (allegato 1, facente parte integrante del presente provvedimento);
- la conferma della dotazione organica del personale non dirigente – articolata in famiglie professionali e profili professionali - nonché della relativa consistenza numerica **complessiva** (allegato 2, facente parte integrante del presente provvedimento). Detta dotazione organica teorica e la correlata pianificazione ottimale del fabbisogno di personale – desunta nella sua struttura complessiva dalla deliberazione G.C. n. 422/2009 - come meglio precisato nei paragrafi successivi, costituisce, per una amministrazione delle dimensioni organizzative di Roma Capitale, un irrinunciabile parametro di riferimento all'interno del quale collocare la pianificazione assunzionale rigorosamente contenuta entro il limite del potenziale massimo di spesa consentito per la spesa del personale, nonché entro il limite delle capacità assunzionali consentite;
- l'applicazione alla dotazione organica del personale non dirigente del nuovo sistema di classificazione di cui al CCNL Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022, come riportato nel medesimo allegato 2;
- la rimodulazione della consistenza di alcuni profili professionali - coerentemente con i fabbisogni determinati in relazione alle funzioni istituzionali dell'Ente e alla pianificazione pluriennale delle attività, nonché con la programmazione assunzionale che si intende approvare - come indicato nel dettaglio nel prospetto allegato 3, facente parte integrante del presente provvedimento;
- la programmazione assunzionale triennale 2023-2025, come esposta nel prospetto allegato 4 parte integrante del presente provvedimento, nel rispetto dei vigenti limiti alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, del vigente tetto di spesa per il personale, nonché dei limiti di spesa in materia di forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni in legge 30 luglio 2010, n. 122) e ss.mm.ii;

con riferimento all'annualità 2025 – l'ultima del triennio di riferimento - si ritiene opportuno, stante la difficoltà di determinare con precisione le risorse effettivamente disponibili, non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale limitandosi a prevedere che la relativa programmazione assunzionale possa essere contenuta, indicativamente, entro i limiti del *turnover* atteso (cessazioni dal servizio per limiti di età);

La dotazione organica del personale Dirigente e non Dirigente di Roma Capitale

La dotazione organica dirigenziale come rappresentata nell'allegato 1, facente parte integrante del presente provvedimento, corrisponde sostanzialmente al numero di posizioni dirigenziali "dotazionali" in cui si articola la vigente Macrostruttura Capitolina (deliberazione G.C. n. 306 del 2 dicembre 2021, come da ultimo modificata dalla deliberazione della Giunta Capitolina n. 395 del 1° dicembre 2022) e, pertanto costituisce una precisa rappresentazione degli effettivi fabbisogni di personale dirigenziale.

La dotazione organica del personale non dirigente – come indicata nel prospetto allegato 2 – risulta determinata sulla base di una capillare rilevazione delle esigenze organizzative e dei carichi di lavoro in capo alle singole Strutture Capitoline ed è stata approvata, nella sua struttura fondamentale, con deliberazioni della Giunta Comunale n. 523/2004 e n. 422/2009, atteso che le successive parziali modifiche disposte nel tempo non ne hanno mai alterato l'assetto generale. Tale dotazione di personale è da ritenere funzionale alle peculiari esigenze organizzative che caratterizzano la Capitale, Comune articolato in 15 aree di decentramento amministrativo (Municipi) paragonabili per estensione territoriale, per numero di abitanti, per la quantità e la varietà dei servizi erogati ad altrettanti Comuni di medio-grande dimensione.

La suddetta dotazione organica pari a complessive 31.000 unità di personale è, pertanto, confermata con il presente provvedimento in quanto corrispondente ai fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale "ottimali" di Roma Capitale, sebbene alla luce delle vigenti norme in materia di facoltà assunzionali e di limiti di spesa sia destinata a restare parzialmente non coperta.

La "dotazione organica" – articolata in famiglie e profili professionali - rappresenta altresì l'insieme delle competenze professionali che l'Ente ritiene necessario acquisire per l'efficiente gestione dei servizi erogati.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 ha, fra le altre significative novità, introdotto un nuovo ordinamento professionale per i dipendenti dei Comuni che prevede l'inquadramento del personale non dirigente nelle seguenti 4 aree:

- 1) Area degli Operatori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria A del sistema di classificazione di cui al CCNL 31/3/1999);
- 2) Area degli Operatori Esperti (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria B);
- 3) Area degli Istruttori (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria C);
- 4) Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (in cui confluiscono i profili professionali precedentemente classificati nella categoria D)

Ciascuna area corrisponde a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative (art. 12 CCNL). L'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di queste aree è descritto nelle relative "declaratorie" di cui all'allegato A del CCNL, all'interno delle quali sono indicati a titolo esemplificativo alcuni profili professionali.

Una precisazione va fatta per il personale del settore educativo e scolastico per il quale il nuovo Contratto definisce un percorso di transizione verso l'allineamento della classificazione dei relativi profili professionali ai requisiti richiesti per accedervi. Una recente modifica normativa ha infatti imposto il possesso del diploma di laurea almeno triennale per l'accesso ai profili professionali di Insegnante Scuola Infanzia/Insegnante Religione Cattolica ed Educatore Asilo Nido – classificati, secondo il vecchio ordinamento di cui al CCNL 31/3/1999, nella categoria C.

Il nuovo CCNL prevede che i nuovi assunti – fatto salvo quanto previsto dall'art. 13, comma 5 del medesimo CCNL - siano inquadrati nell'Area dei Funzionari ed EQ (corrispondente alla categoria D del vecchio ordinamento), mentre il personale in servizio alla data di applicazione del nuovo ordinamento rimarrà, ad esaurimento, nell'Area degli Istruttori (corrispondente alla ex categoria C). A questo personale, tuttavia, il nuovo Contratto dedica una speciale disciplina volta ad agevolarne la progressione nell'area superiore ed uno specifico sistema di incentivi ed indennità economiche, fra le quali la maggiorazione della misura del "differenziale stipendiale" per il personale che rimane inquadrato nell'area degli Istruttori.

Per dare modo agli Enti di procedere ai necessari adempimenti è prevista l'entrata in vigore delle nuove norme a decorrere dal 1° aprile 2023. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del Contratto è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla data sopra indicata, secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

Il prospetto allegato 2, pertanto, espone la dotazione organica del personale non dirigente di Roma Capitale, articolata in famiglie e profili professionali, ora classificati secondo il nuovo ordinamento professionale approvato con il nuovo CCNL approvato il 16 novembre 2022.

Con riferimento alla suddetta dotazione organica risulta, peraltro, necessario procedere alle limitate modifiche alla consistenza numerica di alcuni profili professionali, come indicato nella tabella allegato 3 - assicurando l'invarianza della consistenza complessiva prevista. In particolare occorre:

- riallineare la consistenza ottimale del profilo professionale di Funzionario Tecnico agli effettivi fabbisogni rilevati, atteso che per il raggiungimento degli obiettivi correlati all'attuazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si è reso necessario disporre con la citata deliberazione G.C. n. 363/2022 un consistente numero di assunzioni nel suddetto profilo professionale;
- riallineare la consistenza ottimale del profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale agli effettivi fabbisogni rilevati, con riguardo al livello essenziale delle prestazioni di cui all'art. 1, comma 797, della legge n. 178/2020 (rapporto assistenti sociali su abitanti 1:5000) e all'ulteriore obiettivo di servizio collegato dalla medesima norma al conseguimento del rapporto di 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti;
- dichiarare "ad esaurimento" i profili professionali di Insegnante Scuola Infanzia ed Educatore Asilo Nido, classificati nell'area degli Istruttori – corrispondente alla ex categoria C del sistema di classificazione professionale previgente. Alla determinazione della consistenza ottimale dei profili professionali di Insegnante Scuola Infanzia ed Educatore di Asilo Nido, secondo la nuova classificazione nell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni si provvederà successivamente all'approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
- prendere atto del completo svuotamento, a seguito della cessazione dal servizio degli ultimi dipendenti che li rivestivano, dei due profili professionali di "Insegnante attività parascolastiche" ed "Insegnante Scuole Serali Laureato" inseriti nella famiglia professionale "Educativa e Sociale", già dichiarati "ad esaurimento" con deliberazione della Giunta Comunale n. 422/2009.

Dotazione organica personale Dirigente - consuntivo 2022

Alla data del 31 dicembre 2022 – a fronte di una dotazione organica ottimale pari a 230 unità di personale risultano in servizio n. 160 dirigenti "di ruolo", di cui 5 in posizione di aspettativa/comando presso altri Enti,

con una percentuale di “scopertura” rispetto alla dotazione organica ottimale che, con 70 posizioni di ruolo non coperte, resta comunque elevata in quanto pari al 30 per cento.

Nell'anno 2022 sono cessati dal servizio complessivamente n. 11 dirigenti di ruolo.

Per sopperire alle carenze d'organico nei profili dirigenziali l'Amministrazione Capitolina ha fatto ricorso ad assunzioni ex art. 110 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 e a comandi da altre pubbliche amministrazioni.

Al 31 dicembre 2022 si rilevano n. 12 dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL e n. 23 dirigenti in comando, per un totale di n. 195 dirigenti in servizio a fronte di 230 previsti.

Questa situazione di carenza d'organico permane, quindi, nonostante nel mese di dicembre si sia proceduto all'assunzione di 43 nuovi dirigenti, reclutati previo espletamento di procedure riservate a personale interno, procedure concorsuali pubbliche e procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001.

Nell'anno 2023 è attesa la cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza di n. 9 dirigenti. Nel triennio 2023-2025 si stima complessivamente la cessazione dal servizio di non meno di 14 dirigenti.

Dotazione organica personale non dirigente – consuntivo 2022

Anche per il personale non dirigente si registra, nonostante, il numero consistente di assunzioni effettuato negli ultimi anni, un significativo depauperamento degli organici in rapporto con la quantità e la qualità dei servizi da erogare alla cittadinanza, nonché con le sfide correlate all'attuazione dei progetti inclusi nel PNRR, riconducibile, come nel caso del personale dirigente, ai rigidi limiti alle facoltà assunzionali imposti per anni agli Enti Locali e all'incremento dei pensionamenti, anche in correlazione con l'introduzione, con il D.L. n. 4/2019, di una disciplina di maggior favore applicata al triennio 2019-2021.

Al 31 dicembre 2022 risultano, pertanto, in servizio n. 21.899 unità di personale non dirigente, a fronte delle 21.955 unità che si registravano al 31 dicembre 2021 e delle 22.969 in servizio al 31 dicembre 2020. Nello stesso anno sono cessati dal servizio n. 1319 dipendenti (per collocamento in quiescenza/dimissioni). Le nuove assunzioni effettuate risultano essere n. 1.363, incluse le assunzioni obbligatorie di cui alla legge n. 68/1999 o di altre analoghe norme.

La consistenza delle cessazioni dal servizio è stimata per l'anno 2023 in 880 unità.

La pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024

Come già sopra accennato, con deliberazione della Giunta Capitolina n. 16 del 28 gennaio 2022, è stata, fra l'altro, approvata, in attuazione di quanto previsto dagli artt. 89 e 91 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dagli artt. 6 e 6ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la pianificazione dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente per il triennio 2022-2024.

La suddetta pianificazione è stata successivamente assorbita – senza modificazioni sostanziali - all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Capitolina n. 221 del 24 giugno 2022, in attuazione dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021, n. 113), nonché dell'art. 7 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 (convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79).

Con deliberazione della Giunta Capitolina n. 363 del 3 novembre 2022, sono state disposte parziali modifiche ed integrazioni alla deliberazione G.C. n. 16/2022.

Per quanto concerne il personale dirigente la pianificazione dei fabbisogni di cui ai succitati provvedimenti era così articolata:

Personale Dirigente

- annualità 2022: n. 89 assunzioni, con modalità varie di cui 35 da concorso pubblico;
- annualità 2023: n. 13 assunzioni, da concorso pubblico espletato o da bandire;
- annualità 2024: n. 7 assunzioni, con modalità da definire;

Le assunzioni 2022 comprendevano, fra l'altro, i 13 posti messi successivamente a bando e riservati a personale interno.

Personale non dirigente

Per quanto concerne il personale non dirigente era stato complessivamente previsto nel triennio 2022-2024 il reclutamento di n. 1.808 unità di personale cui vanno aggiunte ulteriori 195 assunzioni, nell'annualità 2022, riservate al rafforzamento del settore dei servizi sociali, con spesa a valere sui fondi della Quota Servizi del Fondo Povertà – annualità 2020.

Dette assunzioni erano così distribuite:

- annualità 2022: n. 1.108 assunzioni, oltre le 195 per i servizi sociali cui si è fatto riferimento sopra;
- annualità 2023: n. 400 assunzioni;
- annualità 2024: n. 300 assunzioni;

Alle assunzioni sopra indicate per l'annualità 2022 vanno aggiunte le assunzioni previste nel quadro delle iniziative relative all'attuazione dei progetti di cui al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza PNRR distribuite come sotto indicato:

- n. 223 unità di personale a tempo indeterminato di cui 185 nel profilo professionale di Funzionario Tecnico, n. 18 nel profilo professionale di Funzionario Amministrativo e n. 20 nel profilo professionale di Istruttore Amministrativo;
- n. 115 unità a tempo determinato nel profilo professionale di Funzionario Tecnico. Alle assunzioni a tempo determinato previste non è stato possibile dare attuazione entro l'anno 2022.

Programmazione del fabbisogno per il triennio 2023-2025 (Allegato 4, facente parte integrante del presente provvedimento)

Come già detto, la programmazione del fabbisogno per il triennio 2023-2025 si pone in continuità con quella relativa al triennio precedente e, sotto questo profilo, può essere considerata anche come un aggiornamento della pianificazione assunzionale già approvata per il triennio 2022-2024 - aggiornamento che appare peraltro urgente ed indifferibile in considerazione degli importanti obiettivi che l'Ente deve conseguire nel prossimo triennio, fra i quali assume particolare rilievo la realizzazione dei progetti inseriti PNRR, nonché la pianificazione, programmazione e realizzazione degli interventi per il Giubileo 2025 e atteso che Roma Capitale ha approvato con la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 60 del 28 febbraio 2023 il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025 ed il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e risulta pertanto definito il quadro finanziario nel quale è possibile inserire la suddetta pianificazione assunzionale.

Il piano di reclutamento 2023-2025 prevede principalmente:

- per il personale dirigente

- completamento nell'anno 2023 del piano assunzionale relativo all'anno 2022, attuato solo parzialmente (assunzione nell'anno 2023 dei vincitori delle procedure selettive pubbliche che, per varie motivazioni, non è stato possibile immettere in servizio entro la fine del 2022; attuazione di altre assunzioni - pianificate e non realizzate - con varie modalità di reclutamento, ovvero ai sensi dell'art. 110 del TUEL, in posizione di comando, con procedure di mobilità da altre pubbliche amministrazioni);
- parziale rimodulazione della pianificazione assunzionale già approvata con deliberazioni G.C. n. 16/2022 e n. 363/2022 per le annualità 2023 e 2024, con il differimento all'anno 2024 della prevista procedura concorsuale pubblica per 3 posti di Avvocato Dirigente, la rinuncia all'indizione di una procedura selettiva pubblica per 3 posti di Dirigente Socio-educativo (fermo restando il reclutamento di altrettante unità di personale in altri profili professionali e con modalità di selezione da definire) e la sostituzione di 3 candidati vincitori, che hanno rassegnato dimissioni entro brevissimo termine dalla data di assunzione (2 nel profilo amministrativo e 1 nel profilo tecnico), al fine di consentire la piena copertura dei 42 posti complessivamente messi a bando;
- l'acquisizione nell'anno 2023 di ulteriori unità di personale dirigenziale a copertura dei numerosi posti ancora vacanti, con tutte le modalità consentite dal vigente ordinamento e con un contenuto incremento delle assunzioni precedentemente previste, come indicato nel dettaglio nel prospetto allegato 4;
- assunzione nell'anno 2024 di 4 Dirigenti di Polizia Locale, preferibilmente previa indizione di una procedura selettiva pubblica;
- per l'annualità 2025 – l'ultima del triennio di riferimento - la pianificazione assunzionale è stata costruita con riguardo alle cessazioni dal servizio attese – fatti salvi i successivi aggiornamenti alla luce delle effettive disponibilità finanziarie al momento non precisamente determinabili;

per il personale non dirigente

Il piano assunzionale 2023-2025 – definito in modo più puntuale ed articolato per le prime due annualità del triennio – pone al centro delle strategie assunzionali dell'Ente principalmente il potenziamento del settore dei servizi sociali ed il potenziamento dei servizi relativi alla sicurezza dei cittadini anche nella prospettiva delle esigenze operative correlate al Giubileo della Chiesa Cattolica che si svolgerà nel 2025. Fra le finalità principalmente perseguite dall'amministrazione capitolina c'è quindi la prevenzione ed il contrasto alle criticità nella mobilità urbana che si riscontrano soprattutto in occasione di grandi eventi. Il "piano" prevede quindi l'assunzione di un consistente numero di unità di personale nel profilo di Istruttore di Polizia Locale e di Funzionario Assistente Sociale. Parimenti centrale il rafforzamento di altri profili professionali (Funzionario Economico Finanziario – Funzionario Amministrativo – Istruttore Amministrativo) al fine di potenziare le Strutture destinatarie dei progetti inseriti nel PNRR.

Per quanto concerne il settore dei servizi sociali i dati inviati entro il 28 febbraio 2023 al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui all'art. 1, comma 798, della legge n. 178/2020 (tramite piattaforma SIOSS) attestano il superamento della soglia del rapporto di 1 assistente sociale ogni 6.500 abitanti. L'Ente potrà

pertanto accedere nell'anno 2023 al contributo di cui all'art. 1, comma 797, della medesima legge n. 178/2020 nella misura di € 40.000 per ogni assistente sociale assunto (calcolato in termini di full time equivalent) eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 6.500 abitanti fino al raggiungimento del rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti e all'ulteriore contributo di € 20.000 per ogni assistente sociale assunto (full time equivalent) eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti fino al raggiungimento di 1 operatore ogni 4.000.

Inoltre, a decorrere dal 2021, alle assunzioni di cui sopra, è possibile applicare la deroga introdotta dall'art. 57, comma 3-septies, del DL. 104/2020, convertito in legge n. 126/2020 – richiamato fra l'altro dall'art. 1, comma 801 della legge n. 178/2020 – ai sensi del quale “le spese di personale riferite alle assunzioni.....finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.

Il piano assunzionale 2023 – 2025 dispone principalmente:

- la conferma delle 400 assunzioni previste per il settore educativo-scolastico distribuite fra i profili di Insegnante Scuola Infanzia ed Educatore di Asilo Nido (assunzioni già pianificate con deliberazione della Giunta Capitolina n. 363/2022);
- il completamento del piano assunzionale 2022 per quanto riguarda l'attuazione dei progetti inseriti nel PNRR, incluse le assunzioni a tempo determinato a suo tempo previste e non attuate;
- il reclutamento nell'anno 2023 di 60 unità di personale nel profilo professionale di Funzionario Economico Finanziario, previo espletamento di una procedura selettiva pubblica;
- come già accennato l'ulteriore rafforzamento del settore dei servizi sociali sulla base di un piano di reclutamento definito dal competente Dipartimento Politiche Sociali e Salute per l'annualità 2023 con nota prot. n. QE/19269/2023. Il suddetto piano di reclutamento prevede oltre all'assunzione di un consistente numero di unità di personale nel profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale (con l'obiettivo di arrivare ad un organico pari ad 1 assistente sociale ogni 4.000 abitanti) anche l'acquisizione di altre figure professionali tecnico – amministrative (Funzionari Servizi Educativi, Psicologi, Funzionari Amministrativi, Istruttori Amministrativi). Per i profili di Funzionario Servizi Educativi, Funzionario Amministrativo e Istruttore Amministrativo si procederà previo scorrimento delle graduatorie relative alle procedure concorsuali pubbliche recentemente espletate da Roma Capitale.

Le assunzioni nel profilo di Funzionario Assistente Sociale saranno finanziate con il contributo di cui all'art. 1, comma 797, **lettera a)**, della legge n. 178/2020 (pari a 40.000 euro per ogni unità assunta – FTE - eccedente il rapporto di 1 operatore ogni 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 operatore ogni 5.000 abitanti).

Le assunzioni negli altri profili professionali saranno invece finanziate con la Quota Servizi del Fondo Povertà 2021, assegnata a Roma Capitale. La Quota servizi del Fondo Povertà 2021 sarà altresì utilizzata anche per assunzioni nel profilo di Funzionario Assistente Sociale, atteso che per le assunzioni che determinano il superamento del rapporto di un operatore ogni 5.000 abitanti - e fino al raggiungimento del rapporto di 1 operatore ogni 4.000 abitanti (FTE) - è riconosciuto nella misura ridotta di 20.000 euro per ogni unità assunta (art. 1, comma 797, **lettera b)** legge n. 178/2020). Come previsto dalle linee guida del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Piano Nazionale per

gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà 2021-2023 il personale assunto con spesa a valere su risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà sarà utilizzato esclusivamente per le attività di contrasto alla povertà e per garantire i livelli essenziali connessi al Reddito di Cittadinanza o altre analoghe misure. Le assunzioni relative al profilo di Funzionario Assistente Sociale finanziate con il contributo di cui all'art. 1, comma 797, della legge n. 178/2020 saranno attuate subordinatamente all'adozione da parte del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del Decreto con il quale sono annualmente determinate le somme liquidabili e le somme "prenotate" dagli ambiti territoriali con l'inserimento dei dati relativi agli organici del profilo di assistente sociale sulla piattaforma informatica dedicata, gestita dallo stesso Dicastero e all'accertamento delle relative somme in entrata;

- l'acquisizione di 10 nuove unità di personale nel profilo di Funzionario Archivio Storico, con modalità da definire;
- a seguito delle risultanze del Prospetto Informativo relativo alla situazione del personale rilevata al 31/12/2022, trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 30 gennaio 2023, sono state state rilevate "scoperture" ai sensi dell'art. 18 della L. 68/1999 (categorie protette) pari a 5 unità, occorre pertanto provvedere alla relativa copertura come indicato nella tabella allegato 4 (Operatore Servizi Trasporto);
- con riferimento alle esigenze operative correlate al Giubileo della Chiesa Cattolica, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023 – 2025 prevede l'immissione in servizio di 800 unità di personale nel profilo professionale di Istruttore di Polizia Locale, il cui reclutamento avverrà previo espletamento di una procedura selettiva pubblica da bandire e completare nell'anno 2023 per consentirne l'assunzione nei primi mesi dell'anno 2024, dopo l'effettuazione delle obbligatorie visite preassuntive volte a verificare l'idoneità al servizio e all'uso dell'arma;
- la scelta di attivare nuove procedure concorsuali, anziché ricorrere all'utilizzo di eventuali graduatorie di altri Enti è conseguenza diretta sia dell'elevato numero di posti che l'Amministrazione Capitolina intende coprire, anche per future necessità organiche, sia, e soprattutto, dell'esigenza di affrontare gli eventi che interesseranno la città di Roma nei prossimi anni dall'attuazione dei progetti inseriti nel PNRR al Giubileo della Chiesa Cattolica nel 2025 – con personale selezionato in relazione alle peculiarità che caratterizzano l'Amministrazione Capitolina tramite specifici argomenti delle prove concorsuali;
- nell'annualità 2023, infine, l'Amministrazione Capitolina attiverà nell'ambito delle diverse famiglie professionali, previo confronto con le OO.SS. le procedure di progressione verticale previste dall'art. 13, comma 8, del nuovo CCNL 2019 -2021, da finanziare nella misura dello 0,55% del monte salari 2018 per una stima di circa 2000 unità;
- anche per il personale non dirigente la pianificazione relativa all'annualità 2025 è stata costruita in modo puramente indicativo contenendo la relativa spesa nei limiti del turnover atteso (300 assunzioni pianificate), fatti salvi i successivi aggiornamenti volti a definire una programmazione più puntuale ed articolata una volta quantificate le effettive risorse disponibili;

dato atto che:

come sopra già precisato, il valore finanziario dei fabbisogni programmati deve essere contenuto entro i limiti fissati dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come declinati nel successivo Decreto attuativo adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro delle Finanze e dell'Interno il 17 marzo 2020, a seguito dell'intesa raggiunta nell'ambito della Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, entrato in vigore il 20 aprile 2020;

il Decreto attuativo interministeriale ha:

- precisato gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del FCDE stanziato nel Bilancio di previsione;
- individuato le fasce demografiche di riferimento dei comuni e i relativi valori-soglia;
- determinato le percentuali massime di incremento annuale della spesa per il personale.

i Comuni il cui rapporto tra spesa del personale ed entrate, come sopra definito, supera il valore soglia stabilito sono tenuti ad adottare un percorso graduale di riduzione annuale del rapporto (facendo leva sulle entrate, ovvero riducendo la spesa per il personale) fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore prescritto. A decorrere dal 2025, in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo, occorrerà applicare una percentuale di copertura del *turn over* limitata al 30 per cento;

il valore soglia che esprime il rapporto tra spesa per il personale ed entrate correnti per la fascia demografica in cui rientra Roma Capitale è pari al **25,30** per cento (comuni con popolazione pari o superiore a 1.500.000 abitanti);

le percentuali di incremento annuale della spesa per il personale rispetto al *valore base* 2018 consentite a Roma Capitale, posto che risulti rispettato il suddetto valore soglia di riferimento, sono le seguenti:

- per l'anno 2020 l'1,5 per cento;
- per l'anno 2021, il 3 per cento;
- per l'anno 2022, il 4 per cento;
- per l'anno 2023, il 4,5 per cento;
- per l'anno 2024, il 5 per cento;

la percentuale di incremento della spesa per l'anno 2025, non risulta ancora determinata, pertanto, per la pianificazione assunzionale di cui al presente provvedimento si è fatto riferimento alla percentuale stabilita per l'anno 2024;

con circolare del 13 maggio 2020 (pubblicata sulla G.U. dell'11 settembre 2020) il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, ha fornito chiarimenti sul Decreto Interministeriale attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 precisando, fra l'altro, che la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti, atteso che il valore base di riferimento resta sempre la spesa 2018;

gli incrementi di spesa consentiti devono, inoltre, risultare coerenti con i piani triennali dei fabbisogni di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione, ed essere contenuti entro una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia fissato per la fascia demografica di riferimento dell'Ente;

con la medesima circolare è stato, infine, fra l'altro precisato che in caso di mobilità extra compartimentale, le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni, per effetto della nuova disciplina introdotta dall'art. 33, comma 2, del decreto – legge n. 34/2019 non potranno più considerare l'assunzione neutrale ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie capacità assunzionali;

in relazione, infine, alla nozione di "spesa per il personale", è possibile applicare la deroga di cui al succitato art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (assunzioni eterofinanziate), richiamata dall'art. 1, comma 801, della legge n.178/2020 (legge di bilancio per l'anno 2021);

secondo autorevoli pareri della Corte dei Conti la spesa per assunzioni finanziate con fondi europei o fondi di altri Enti va esclusa dal calcolo ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1, commi 557 e segg., della legge n. 296/2006 (Corte dei Conti – Sezione Autonomie delibera n. 21/2014 – Corte dei Conti Liguria – delibera n. 116/2018)

ritenuto, per tutto quanto sopra esposto, che:

la programmazione assunzionale triennale che si intende approvare con il presente provvedimento sia complessivamente rispondente ai principi fondamentali su cui basare l'organizzazione degli uffici e la pianificazione dei fabbisogni che si desumono dalla riforma approvata con il richiamato D. Lgs. n. 75/2017, poiché definita principalmente con riguardo agli effettivi fabbisogni di personale necessari per assicurare alle Strutture dell'Ente – il cui assetto organizzativo, come sopra accennato, è stato reso più efficiente con la citata deliberazione della Giunta Capitolina n. 306/2021 e ss.mm.ii., ma che risultano, comunque, fortemente penalizzate negli ultimi anni dal calo del personale in servizio conseguente alle restrizioni della possibilità di reintegrare i dipendenti nel tempo collocati in quiescenza - le risorse professionali necessarie al corretto adempimento delle funzioni istituzionali ed al raggiungimento degli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

precisato che:

alle assunzioni pianificate anche con precedenti provvedimenti, qualora non attuate, si procederà nell'anno 2023;

dato, inoltre, atto che le assunzioni pianificate con il presente provvedimento saranno effettivamente attuate solo subordinatamente alla verifica del rispetto i tutti i vincoli e precondizioni previsti dalla legge, tra cui l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio Consolidato di riferimento per ciascuna annualità, entro i termini tassativi fissati dalla vigente normativa; la trasmissione dei dati contabili relativi al Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio Consolidato, per ciascuna annualità di riferimento alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);

l'approvazione del Piano della *performance* e l'adozione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento - che costituiscono adempimenti propedeutici all'attuazione dei piani assunzionali - confluiscono ai sensi del richiamato art. 6 del D.L. 80/2021 nel PIAO, all'interno del quale sarà integrato anche il contenuto del presente provvedimento;

dato atto altresì che:

la pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento (allegato 4) trova copertura negli stanziamenti di spesa del Bilancio 2023-2025 approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 60 del 28 febbraio 2023 - e può ritenersi coerente con gli indirizzi strategici attinenti alla

pianificazione dei fabbisogni di personale 2023-2025 di cui alla relativa sezione operativa del DUP 2023-2025 (SeO.2.1- Programmazione del fabbisogno di personale 2023-2025);

con nota prot. n. GB/18698/2023 il Dirigente responsabile della Direzione programmazione, gestione e controllo della spesa del personale ha attestato che gli elaborati tecnici relativi alle previsioni di fabbisogno, di cui all'allegato 4 parte integrante del presente provvedimento, e la correlata spesa sono stati formulati nel pieno rispetto e in osservanza:

- dei limiti di spesa di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, integrato dal decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, come risulta dalla tabella allegata alla succitata nota sub 1 (**allegato 5 parte integrante del presente provvedimento**);
- dei limiti di spesa di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche e integrazioni in coerenza con gli stanziamenti di cui al bilancio di previsione 2023-2025 come risulta dalle tabelle allegata alla succitata nota sub 2, 3 e 4 (**allegati 6, 7 e 8, facenti parte integrante del presente provvedimento**);
- dei limiti di spesa per i rapporti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, integrato dall'art. 11, comma 4 bis, del D. L. n. 90/2014 e novellato a seguito dell'introduzione del comma 228 ter all'art. 1 della L. n. 208/2015 con l'art. 17 del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016, come risulta dalla tabella allegata alla succitata nota sub 5 (**allegato 9, parte integrante del presente provvedimento**);

vista la tabella allegata alla succitata nota prot. n. GB/18968/2023 sub 6 (**allegato 10, parte integrante del presente provvedimento**) nella quale si pone a confronto la spesa per le assunzioni complessivamente previste per ciascuna annualità, con le economie stimate per le cessazioni dal servizio attese per la medesima annualità;

dato atto che:

con riferimento ai vincoli di finanza pubblica, l'equilibrio tra entrate finali e spese finali è stato attestato all'interno del Rendiconto della Gestione finanziaria per l'anno 2021 approvato dall'Assemblea Capitolina con deliberazione 21 del 26 aprile 2022;

nell'anno 2021 l'Ente ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e successivi della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013), come si evince dalla Relazione dell'Organo di revisione allegato allo schema di Rendiconto relativo all'esercizio 2021;

con riferimento a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011, n. 183 risulta verificato che non sussistono sotto il profilo funzionale e anche sotto il profilo della situazione finanziaria dell'Ente, situazioni di esubero e/o eccedenze di personale per categoria,

area, qualifica o profilo professionale, tenuto anche conto che tutte le programmazioni assunzionali approvate sono state definite nel rispetto, tra l'altro, del vincolo di riduzione della complessiva spesa per il personale di cui ai commi da 557 a 557 quater, dell'art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

dato atto altresì che:

alle assunzioni pianificate con il presente provvedimento si procederà solo a seguito di attento e puntuale monitoraggio circa l'effettivo andamento della spesa per il personale;

in merito alla programmazione assunzionale oggetto del presente provvedimento è stata resa informativa alle Organizzazioni Sindacali con note in atti;

l'Organismo di Revisione Economico Finanziaria, con nota prot. n. RQ/6304 del 7 aprile 2023, esibita in atti, ha espresso il proprio parere favorevole, in merito al contenuto del presente provvedimento;

visti:

- il Decreto Legislativo del 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. con particolare riferimento agli artt. 89 e 91;
- il Decreto Legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. con particolare riferimento all'art. 6 - come modificato ed integrato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017, n. 75 - e all'art. 33;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) e ss.mm.ii.;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002) che demanda agli organi di revisione contabile degli Enti Locali, il compito di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e ss.mm.ii.;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020 e la successiva circolare esplicativa n. 1374 dell'8 giugno 2020, diramata dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art. 6 del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 (istituzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione);
- lo Statuto di Roma Capitale, approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 8 del 7 marzo 2013, come modificato con successive deliberazioni dell'Assemblea Capitolina n. 1 del 9 gennaio 2018, n. 5 del 30 gennaio 2018 e n. 31 del 13 aprile 2021;
- la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 106 del 19 novembre 2021, concernente l'approvazione delle linee programmatiche del Sindaco *pro tempore* in carica, per il mandato 2021-2026;
- la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 21 del 26 aprile 2022, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione di Roma Capitale, per l'esercizio 2021;
- la deliberazione n. 91 del 29 settembre 2021 con la quale l'Assemblea Capitolina ha approvato il Bilancio Consolidato 2020;
- la deliberazione n. 60 del 28 febbraio 2023, con la quale l'Assemblea Capitolina ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025 ed il Documento Unico di Programmazione Finanziaria 2023-2025;
- la deliberazione della Giunta Capitolina n. 109 del 7 aprile 2022, concernente l'approvazione del "Piano Esecutivo di Gestione 2022-2024 – parte risorse" (integrata nel PIAO 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Capitolina n. 221/2022);

- la deliberazione della Giunta Capitolina n. 389 del 29 dicembre 2021, concernente proroga del "Piano delle azioni Positive 2019-2021" di cui alla deliberazione GC n. 253/2018 (integrata nel PIAO 2022-2024);
- la deliberazione della Giunta Capitolina n. 221 del 24 giugno 2022, con la quale è stato approvato il PIAO 2022-2024;
- la nota del Dipartimento Politiche Sociali e Salute prot. n. QE/19269/2023 (prot. Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane n. GB/16375/2023);
- la nota della Ragioneria Generale prot. n. RE/29299/2023 con la quale sono stati comunicati alla BDAP i dati relativi al Bilancio di Previsione 2023-2025

atteso che:

in data 17 marzo 2023 il Direttore Generale ha attestato – ai sensi dell'art. 30, c.1, lett. i) e j), del Regolamento degli uffici e servizi, come da dichiarazione in atti – *"la coerenza della proposta di deliberazione in oggetto con i documenti di programmazione dell'Amministrazione, approvandola in ordine alle scelte aventi rilevanti ambiti di discrezionalità tecnica con impatto generale sulla funzione dipartimentale e sull'impiego delle risorse che essa comporta"*.

Il Direttore Generale

F.to

Paolo Aielli

in data 17 marzo 2023 il Direttore del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha attestato – ai sensi dell'art. 30, c.1, lett. i) e j), del Regolamento degli uffici e servizi, come da dichiarazione in atti – *"la coerenza della proposta di deliberazione in oggetto con i documenti di programmazione dell'Amministrazione, approvandola in ordine alle scelte aventi rilevanti ambiti di discrezionalità tecnica con impatto generale sulla funzione dipartimentale e sull'impiego delle risorse che essa comporta"*.

Il Direttore del Dipartimento

F.to

Angelo Ottavianelli

in data 17 marzo 2023 il Direttore Generale ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: *"Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta della deliberazione indicata in oggetto"*.

Il Direttore Generale

F.to Paolo Aielli

in data 17 marzo 2023 il Direttore della Direzione "Programmazione e Reperimento Risorse Umane" istituita nell'ambito del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha espresso il parere che di seguito integralmente si riporta: *"Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta della deliberazione indicata in oggetto"*.

Il Direttore

F.to Lucia Roncaccia

in data 5 aprile 2023 il Ragioniere Generale - ha espresso il parere che di seguito si riporta: *"Ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo n. 267 del 18.8.2000 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui in oggetto"*.

Il Ragioniere Generale

F.to Marco Iacobucci

sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretariato Generale, la funzione di assistenza giuridico-amministrativa, ai sensi dell'art. 97, comma 2, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

LA GIUNTA CAPITOLINA

per i motivi espressi in narrativa,

DELIBERA

di procedere all'aggiornamento al triennio 2023-2025 della sezione "Organizzazione e Capitale Umano" – sottosezione "Piano dei Fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), disponendo:

1) la conferma, in attuazione dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e degli artt. 89 e 91 del D. Lgs. n. 267/2000 della vigente dotazione organica del personale dirigente e della correlata pianificazione dei fabbisogni ottimali di personale, in quanto coerente e funzionale al vigente assetto della Macrostruttura Capitolina - e alle posizioni dirigenziali in cui la stessa si presenta articolata - come definita con deliberazione della Giunta Capitolina n. 306 del 3 dicembre 2021 e ss.mm.ii. **(allegato 1, facente parte integrante del presente provvedimento);**

2) la conferma, in attuazione delle norme richiamate al punto 1) della consistenza complessiva della dotazione organica del personale non dirigente – articolata in famiglie e profili professionali - di cui **all'allegato 2, facente parte integrante del presente provvedimento;**

3) la rideterminazione della consistenza numerica di alcuni profili professionali in coerenza con la pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento - come esposto negli **allegati 2 e 3, facenti parte integrante del presente provvedimento** - in quanto corrispondente ai fabbisogni quantitativi e qualitativi di personale "ottimali" di Roma Capitale, sebbene, alla luce delle vigenti norme in materia di facoltà assunzionali e di limiti di spesa, detti fabbisogni "ottimali" siano destinati a restare parzialmente non coperti. La suddetta rimodulazione – disposta tra profili di pari categoria – non comporta incremento della dotazione organica complessiva, confermata in coerenza con quanto previsto dalla deliberazione G.C. n. 422/2009, né maggiori oneri per l'Amministrazione Capitolina;

4) la presa d'atto del completo svuotamento, a seguito della cessazione dal servizio degli ultimi dipendenti che li rivestivano, dei due profili professionali di "Insegnante attività parascolastiche" ed "Insegnante Scuole Serali Laureato" inseriti nella famiglia professionale "Educativa e Sociale", già dichiarati "ad esaurimento" con deliberazione della Giunta Comunale n. 422/2009;

5) l'approvazione, nel quadro dei fabbisogni ottimali di cui sopra, della programmazione assunzionale del personale dirigente e non dirigente per il triennio 2023 -2025 - comprensiva delle unità di personale che è necessario assumere in adempimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 - rigorosamente contenuta entro il limite del potenziale massimo di spesa consentito per la spesa del personale (art. 1, comma 557 e segg. della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.), nonché entro il limite delle capacità assunzionali consentite **(allegato 4, facente parte integrante del presente provvedimento)**. Con riferimento all'**annualità 2025**, si ritiene opportuno non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale limitandosi a prevedere che la relativa programmazione assunzionale possa essere indicativamente contenuta entro i limiti del *turnover* atteso (cessazioni dal servizio per limiti di età). Le assunzioni per il profilo di Funzionario Assistente Sociale previste per l'annualità 2023 saranno finanziate come meglio precisato nelle premesse e indicato nell'allegato 4 (contributo di cui all'art. 1, comma 797 – lettere a) e b) della legge n. 178/2020 e Quota Servizi del Fondo Povertà 2021). Con riguardo alla fonte di finanziamento, le assunzioni in argomento saranno attuate solo a seguito del decreto di liquidazione e prenotazione delle risorse adottato annualmente dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali ai sensi della succitata legge n. 178/2020 e previo accertamento in entrata delle stesse. Le ulteriori assunzioni disposte per il settore dei servizi sociali in altri profili professionali (Funzionario Servizi

Educativi/Psicologo/Funzionario Amministrativo/Istruttore Amministrativo) saranno effettuate a valere sulle risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà 2021 assegnata a Roma Capitale. Il personale assunto con spesa a valere su risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà sarà utilizzato esclusivamente per le attività di contrasto alla povertà e per garantire i livelli essenziali connessi al Reddito di Cittadinanza o altre analoghe misure.

Nell'annualità 2023 l'Amministrazione Capitolina, infine, attiverà nell'ambito delle diverse famiglie professionali previo confronto con le OO.SS. le procedure di progressione verticale previste dall'art. 13, comma 8, del nuovo CCNL 2018-2021, da finanziare nella misura dello 0,55% del monte salari 2018, per una stima di circa 2.000 unità.

di dare atto che:

- le tabelle allegate e facenti parte integrante del presente provvedimento – allegati 5, 6, 7, 8, 9 e 10 espongono:
 - i dati relativi al rispetto dei vigenti limiti alle facoltà assunzionali secondo quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58) e dal successivo Decreto Interministeriale attuativo del 17 marzo 2020 (allegato 5);
 - le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano contenute entro i limiti degli stanziamenti di Bilancio relativi alla spesa per il personale, nonché entro i limiti di cui all'art. 1, commi 557 e segg. della legge n. 296/2006 (allegati 6, 7 e 8);
 - i dati relativi al rispetto del tetto di spesa applicabile ai contratti di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (allegato 9);
- non sussistono nei livelli di inquadramento di cui all'ordinamento professionale approvato con il C.C.N.L. del comparto Regioni Autonomie Locali, eccedenze di personale rilevate ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, in quanto la dotazione organica del personale dirigente e non dirigente di Roma Capitale non presenta, anche sotto il profilo della situazione finanziaria dell'Ente, situazioni di esubero e/o eccedenze di personale per categoria, area, qualifica o profilo professionale, rilevate ai sensi dell'art. 33 del succitato D. Lgs.n. 165/2001, tenuto anche conto che tutte le programmazioni assunzionali approvate sono state definite nel rispetto, tra l'altro, del vincolo di riduzione della complessiva spesa per il personale di cui ai commi da 557 a 557 quater, dell'art. 1, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIRIGENTE 2023-2025												
Profili professionali	Dotazione Organica vigente (Del. G.C. 370/2021)	Dirigenti di ruolo in servizio al 31.12.2022	Fabbisogno ottimale al 31.12.2022	2023			2024			2025		
				Assunzioni 2023 a completamento del piano assunzionale 2022		Fabbisogno ottimale al 31.12.2023	Assunzioni previste 2024	Cessazioni dal servizio previste 2024 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2024	Assunzioni previste 2025	Cessazioni dal servizio previste 2025 (dirigenti di ruolo)	Fabbisogno ottimale al 31.12.2025
				effettuate	in corso							
Dirigente Amministrativo (*)	90	60	30									
Dirigente Socio - Educativo	15	4	11									
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	3	3	0									
Dirigente Economico-Finanziario	22	14	8	6	8	26	7	4	36	7	2	31
Dirigente Tecnico	45	37	8									
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	3	3	0									
Dirigente Polizia Locale	26	19	7									
Avvocato Dirigente	26	20	6									
TOTALE DIRIGENTI	230	160	70	6	8	26	7	4	36	7	2	31

* Ricomprende il fabbisogno dirigenziale dotazionale relativo all'istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali e Agenzia Capitolina sulle Tossicodipendenze.

DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto							
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione delle Entrate	10	0	10	6	4
		Esperto Controllo di Gestione	30	0	30	20	10
		Esperto Amministrativo in Materia di Contenzioso	1	0	1	1	0
		Esperto Normativa in Materia di Lavori Pubblici e Finanza di Progetto	37	0	37	16	21
		Esperto Controllo sulle Aziende e Partecipazione	3	0	3	3	0
		Esperto Valutazione Impatto Socio Economico delle Politiche e Misurazione dell'Efficacia	1	0	1	0	1
Totale Esperti			82	0	82	46	36
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo su incarico: Messo Coordinatore	1.351	-61	1.290	828	462
		Funzionario Avvocato	25	0	25	25	0
		Funzionario Economico-Finanziario	170	40	210	115	95
		Sociologo (ad esaurimento)	4	0	4	4	0
		Statistico	30	0	30	24	6
		Funzionario Servizi Orientamento al Lavoro	66	0	66	62	4
Totale categoria D esclusi esperti			1.646	-21	1.625	1.058	567
C	Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo su incarico: - Messo Notificatore - Rilevatore Statistico	6.304	0	6.304	4.439	1.865
		Istruttore Economico	479	0	479	407	72
		Istruttore Servizi Orientamento al Lavoro	57	0	57	37	20
		Totale categoria C			6.840	0	6.840
B	Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Amministrativi	100	0	100	78	22
		Operatore Servizi Supporto e Custodia su incarico: Addetto Attività di Sorveglianza e Custodia di Stabili Comunali	541	0	541	353	188
		Operatore Servizi Trasporto	236	0	236	133	103
		Operatore Servizi Educativi e Sociali (ad esaurimento)	100	0	100	100	0
		Assistente Educativo Culturale (ad esaurimento)	6	0	6	6	0
		Totale categoria B			983	0	983
Totale Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto			9.551	-21	9.530	6.657	2.873

Famiglia Comunicazione							
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Processi Comunicativi e Informativi	126	0	126	102	24
Totale categoria D			126	0	126	102	24
C	Area degli Istruttori	Istruttore URP - Redattore Pagine WEB su incarico: Addetto Servizi Supporto agli Organi	261	0	261	212	49
Totale categoria C			261	0	261	212	49
Totale Famiglia Comunicazione			387	0	387	314	73

Famiglia Informatica e Telematica							
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2021 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2022-2024 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici	250	-70	180	61	119
		Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	50	0	50	34	16
Totale categoria D			300	-70	230	95	135
C	Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Informatici e Telematici	123	0	123	93	30
Totale categoria C			123	0	123	93	30
Totale Famiglia Informatica e Telematica			423	-70	353	188	165

Famiglia Tecnica							
Sistema di classificazione - CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Pianificazione e Gestione Reti di Trasporto e Sistemi di Regolazione del Traffico	7	0	7	2	5
		Esperto Pianificazione Urbanistica e Progettazione delle Infrastrutture	5	0	5	2	3
		Esperto Pianificazione Urbanistica Generale e Attuativa-Sperimentazione Innovativa	4	0	4	0	4
Totale Esperti			16	0	16	4	12
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Architetto	404	-73	331	331	0
		Ingegnere	195	-50	145	145	0
		Funzionario Geometra	64	0	64	43	21
		Funzionario Perito Industriale	60	0	60	53	7
		Funzionario Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali	18	0	18	8	10
		Funzionario Tecnico	80	123	203	142	61
Totale categoria D esclusi esperti			821	0	821	722	99
C	Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico Costruzioni, Ambiente e Territorio (già denominato "Geometra")	534	0	534	292	242
		Perito Industriale (ad esaurimento)	28	0	28	28	0
		Istruttore Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali (ad esaurimento)	28	0	28	28	0
		Istruttore Servizi Tecnici	109	0	109	72	37
Totale categoria C			699	0	699	420	279
B	Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Tecnici	348	0	348	135	213
Totale categoria B			348	0	348	135	213
Totale Famiglia Tecnica			1.884	0	1.884	1.281	603

Famiglia Educativa e Sociale							
Sistema di classificazione -CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto in Merceologia delle Derrate Agro Alimentari	4	0	4	3	1
Totale Esperti			4	0	4	3	1
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Psicologo	49	0	49	14	35
		Funzionario Assistente Sociale (già denominato "Assistente Sociale")	620	151	771	554	217
		Funzionario Servizi Sociali (ad esaurimento)	13	0	13	13	0
		Pedagogista (ad esaurimento)	1	0	1	1	0
		Funzionario Servizi Educativi	240	0	240	164	76
		Insegnante Scuole Serali Laureato (ad esaurimento)	0	0	0	0	0
		Dietista	96	0	96	66	30
Totale categoria D esclusi esperti			1.019	151	1.170	812	358
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		Insegnante Scuola dell'Infanzia	D.O. da determinare				
		Insegnante della Religione Cattolica					
		Educatore Asilo Nido					
C	Area degli Istruttori	Insegnante Scuole Serali Diplomato (ad esaurimento)	8	0	8	8	0
		Insegnante Scuola dell'Infanzia (ad esaurimento ai sensi dell'allegato A del CCNL 2019-2021)	4.014	0	4.014	3.129	885
		Insegnante della Religione Cattolica (ad esaurimento ai sensi dell'allegato A del CCNL 2019-2021)	51	0	51	46	5
		Insegnante Attività Parascolastiche (ad esaurimento)	0	0	0	0	0
		Educatore Asilo Nido (ad esaurimento ai sensi dell'allegato A del CCNL 2019-2021)	3.050	0	3.050	2.333	717
Totale categoria C			7.123	0	7.123	5.516	1.607
Totale Famiglia Educativa e Sociale			8.146	151	8.297	6.331	1.966

Famiglia Cultura - Turismo - Sport							
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Curatore Beni Culturali	86	0	86	52	34
		Curatore Archeologo	42	0	42	32	10
		Curatore Storico dell'Arte	62	0	62	44	18
		Restauratore Conservatore	5	0	5	1	4
		Funzionario Attività e Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	46	0	46	27	19
		Funzionario Biblioteche	213	-60	153	104	49
		Funzionario Archivio Storico	18	0	18	8	10
		Funzionario Zoologo	10	0	10	2	8
Totale categoria D		482	-60	422	270	152	
C	Area degli Istruttori	Tecnico del Restauro	2	0	2	0	2
		Istruttore Servizi Sicurezza e Controllo Beni Culturali	210	0	210	31	179
		Tecnico Culturale Zoo	2	0	2	0	2
		Istruttore Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	283	0	283	212	71
Totale categoria C		497	0	497	243	254	
Totale Famiglia Cultura, Turismo e Sport			979	-60	919	513	406

Famiglia Vigilanza							
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Polizia Locale	3.000	0	3.000	1.603	1.397
Totale categoria D			3.000	0	3.000	1.603	1.397
C	Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Locale	5.450	0	5.450	4.218	1.232
Totale categoria C			5.450	0	5.450	4.218	1.232
Totale Famiglia Vigilanza			8.450	0	8.450	5.821	2.629

Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro							
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Esperto Gestione e Tutela dell'Ambiente	24	0	24	15	9
Totale Esperti			24	0	24	15	9
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Funzionario Servizi Ambientali	112	0	112	41	71
		Geologo	24	0	24	12	12
		Funzionario dei Sistemi di Prevenzione - Protezione e Monitoraggio dei Servizi	104	0	104	93	11
Totale categoria D esclusi esperti			240	0	240	146	94
C	Area degli Istruttori	Istruttore Servizi Ambientali (ad esaurimento)	122	0	122	122	0
Totale categoria C			122	0	122	122	0
B	Area degli Operatori Esperti	Operatore Servizi Ambientali	797	0	797	467	330
Totale categoria B			797	0	797	467	330
Totale Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro			1.183	0	1.183	750	433

DI CUI:

DOTAZIONE ORGANICA ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI						
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	349	0	349	109	240
C	Area degli Istruttori	329	0	329	101	228
B	Area degli Operatori Esperti	6	0	6	3	3
TOTALE		684	0	684	213	471

DOTAZIONE ORGANICA AGENZIA CAPITOLINA SULLE TOSSICODIPENDENZE						
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (E)= (C-D)
D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	6	0	6	0	6
C	Area degli Istruttori	12	0	12	3	9
B	Area degli Operatori Esperti	0	0	0	1	0
TOTALE		18	0	18	4	15

TOTALE	31.003	0	31.003	21.855	9.148
--------	--------	---	--------	--------	-------

DOTAZIONE ORGANICA PROFILI PROFESSIONALI SOPPRESSI						
<i>Profili Professionali ex D.G.C. 523/2004 e s.m.i. dichiarati soppressi ex D.G.C. 422/2009</i>						
Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2022 (D)
B	Area degli Operatori Esperti	Operatore Beni e Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	0	0	0	15

ALLEGATO 3

Famiglia	Sistema di classificazione CCNL 1999	Nuovo sistema di classificazione (CCNL 2019-2021)	Profilo Professionale	D.O. di diritto attuale	Variazione in più	Variazione in meno	Nuova D.O. di diritto (A)	D.O. di fatto al 31.12.2022 (B)	Fabbisogno ottimale riferito alla D.O. teorica 2023-2025 (A)-(B)
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1.351		-61	1.290	828	462
			FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO	170	40		210	115	95
Famiglia Informatica e Telematica	D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	ESPERTO SVILUPPO SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI	250		-70	180	61	119
Famiglia Tecnica	D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	ARCHITETTO	404		-73	331	331	0
			INGEGNERE	195		-50	145	145	0
			FUNZIONARIO TECNICO	80	123		203	142	61
Famiglia Educativa e Sociale	D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	620	151		771	554	217
Famiglia Cultura, Turismo e Sport	D	Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	213		-60	153	104	49

PIANIFICAZIONE ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2023-2025

DIRIGENTI - Procedure Concorsuali Pubbliche (procedure già bandite o da bandire)									
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025				
		2022	2023	2024	Assunzioni 2023 a completamento del piano assunzionale 2022 *		2023**	2024	2025
					già effettuate	da effettuare			
DIR	AVVOCATO DIRIGENTE	0	3	0	0	0	0	3	0
DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	28	4	0	4	3	6	0	0
DIR	DIRIGENTE ECONOMICO FINANZIARIO	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	0	0	0	0	0	0	4	0
DIR	DIRIGENTE SOCIO EDUCATIVO	0	3	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE TECNICO	7	3	0	0	1	4	0	0
DIR	DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE	0	0	0	0	0	0	0	0
	TOTALE	35	13	0	4	4	10	7	0

* Le assunzioni 2023 a completamento 2022 comprendono:

- Dirigente Amministrativo: 4 Dirigenti Amministrativi già assunti nel 2023 + 3 dirigenti amministrativi con provvedimento in corso. Totale 7
- Dirigente Tecnico: 1 assunzione in sospenso

** Le assunzioni 2023 comprendono:

- Dirigente Amministrativo: 4 assunzioni già previste nel piano 2022-2024 + 2 dirigenti dimissionari da sostituire. Totale 6
- Dirigente Tecnico: 3 assunzioni già previste nel piano 2022-2024 + 1 dirigente dimissionario da sostituire. Totale 4

DIRIGENTI - Reperimento a tempo determinato, mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001, avvalimento graduatorie procedure concorsuali pubbliche di altre PP.AA., reclutamento ex art. 28, comma 1 ter, d.lgs. 165/2001									
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025				
		2022	2023	2024	Assunzioni 2023 a completamento del piano assunzionale 2022 *		2023**	2024	2025
					già effettuate	da effettuare			
DIR	AVVOCATO DIRIGENTE	2	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	1	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE ECONOMICO FINANZIARIO	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	1	0	0	0	1	0	0	0
DIR	DIRIGENTE SOCIO EDUCATIVO	2	0	0	0	2	0	0	0
DIR	DIRIGENTE TECNICO	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	0	0	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO (assunzioni ex art. 110 , comma 1, TUEL)	19	0	0	1	1	0	0	0
DIR	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE	29	0	7	1	0	16	0	7
	TOTALE	54	0	7	2	4	16	0	7

* Le assunzioni 2023 a completamento 2022 comprendono:

- Assunzioni ex art. 110, c.1 TUEL: 1 Dirigente già assunto nel 2023 + 1 bando in itinere. Totale 2
- Profilo professionale da definire: 1 comando già avviato
- 3 procedure di mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001 in itinere (1 Dirigente Polizia Locale + 2 Dirigente Socio Educativo)

** Le assunzioni 2023 (profilo professionale da definire) comprendono:

- 6 assunzioni già previste nel 2023 per concorsi non espletati (avvocato e socioeducativo)
- 5 recupero facoltà assunzionali non utilizzate (2 bandi art.110 non effettuati + 3 dirigenti art.110 dimissionari)
- 5 unità per ampliamento

TOTALE 16

TOTALE PERSONALE DIRIGENTE	89	13	7	6	8	26	7	7
----------------------------	----	----	---	---	---	----	---	---

PERSONALE NON DIRIGENTE – Procedure Concorsuali Pubbliche (procedure già bandite o da bandire)								
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025			
		2022	2023	2024	2023		2024	2025
					Completamento piano assunzionale 2022 (assunzioni previste 2022 attuate nel 2023)	Assunzioni 2023		
D1	FUNZIONARIO AVVOCATO	5	0	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	100	0	0	5	100	0	0
D1	FUNZIONARIO SERVIZI EDUCATIVI	80	0	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO TECNICO	0	0	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	60	0	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO ECONOMICO - FINANZIARIO	0	0	0	0	60	0	0
D1	FUNZIONARIO SERVIZI AMBIENTALI	0	0	0	0	0	0	0
D1	GEOLOGO	0	0	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	250	0	0	12	250	0	0
C1	ISTRUTTORE SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI (1)	85	0	0	0	1	0	0
C1	ISTRUTTORE TECNICO COSTRUZIONI, AMBIENTE E TERRITORIO	82	0	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	171	0	300	0	0	800	0
C1	EDUCATORE ASILO NIDO (2)	100	100	0	19	200	0	0
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA (2)	100	100	0	17	200	0	0
C1	EDUCATORE ASILO NIDO/INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	0	200	0	0	0	0	0
TOTALE NON DIRIGENTI		1.033	400	300	53	811	800	0

(1) assunzione da sentenza

(2) procedura selettiva pubblica bandita nel 2018 (graduatoria permanente)

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni da Centro per l'impiego/LSU								
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025			
		2022	2023	2024	2023		2024	2025
					Completamento piano assunzionale 2022 (assunzioni previste 2022 attuate nel 2023)	Assunzioni 2023		
B1	OPERATORE SERVIZI AMBIENTALI	20	0	0	0	0	0	0
B1	OPERATORE SERVIZI AMBIENTALI (ex D.G.C. n. 138/2018)	24	0	0	20	0	0	0
B1	OPERATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI (ex D.G.C. n. 175/2018)	3	0	0	0	0	0	0
TOTALE		47	0	0	20	0	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Stabilizzazioni								
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025			
		2022	2023	2024	2023		2024	2025
					Completamento piano assunzionale 2022 (assunzioni previste 2022 attuate nel 2023)	Assunzioni 2023		
C1	EDUCATORE ASILO NIDO	3	0	0	0	0	0	0
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	1	0	0	0	0	0	0
C	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE (già comandato)	0	0	0	0	1	0	0
B	OPERATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI (già comandato)	0	0	0	0	1	0	0
TOTALE		4	0	0	0	2	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni ex art. 1 e 18 L.68/1999								
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025			
		2022	2023	2024	2023		2024	2025
					Completamento piano assunzionale 2022 (assunzioni previste 2022 attuate nel 2023)	Assunzioni 2023		
B1	OPERATORE SERVIZI TRASPORTO	13	0	0	0	5	0	0
TOTALE		13	0	0	0	5	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Riassunzione ex art. 26 CCNL 14.9.2000 e modifica rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno								
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025			
		2022	2023	2024	2023		2024	2025
					Completamento piano assunzionale 2022 (assunzioni previste 2022 attuate nel 2023)	Assunzioni 2023		
D2	STATISTICO	1	0	0	0	0	0	0
D1	INGEGNERE	1	0	0	0	0	0	0
D1	ESPERTO SVILUPPO SISTEMI INFORMATICI E TELEMATICI	1	0	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	1	0	0	1	0	0	0
D1	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	1	0	0	0	0	0	0
D3	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO (3)	1	0	0	0	0	0	0
C3	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	1	0	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	1	0	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE ECONOMICO	1	0	0	0	0	0	0
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	2	0	0	2	0	0	0
TOTALE		11	0	0	3	0	0	0

(3) Passaggio da part-time a full time

PERSONALE NON DIRIGENTE – modalità di acquisizione e/o profili da definire								
cat.	Profilo Professionale	PIANO ASSUNZIONALE 2022-2023-2024 (Del. G.C. n. 16/2022 e n. 363/2023)			NUOVO PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025			
		2022	2023	2024	2023		2024	2025
					Completamento piano assunzionale 2022 (assunzioni previste 2022 attuate nel 2023)	Assunzioni 2023		
D1	FUNZIONARIO ARCHIVIO STORICO	0	0	0	0	10	0	0
-D	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE - Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	0	0	0	0	3	0	100
C	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE - Area degli Istruttori	0	0	0	0	6	0	200
TOTALE		0	0	0	0	19	0	300
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		1.108	400	300	76	837	800	300

PIANIFICAZIONE ASSUNZIONALE PERSONALE NON DIRIGENTE SETTORE SERVIZI SOCIALI

PERSONALE NON DIRIGENTE							
cat.	Profilo Professionale	ASSUNZIONI A VALERE SULLA QUOTA SERVIZI DEL FONDO POVERTA' – ANNUALITA' 2021		ASSUNZIONI A VALERE 50% SU QUOTA SERVIZI E 50% SU CONTRIBUTO art. 1, comma 797, L. 178/2020	ASSUNZIONI A VALERE SU CONTRIBUTO art. 1, comma 797, L. 178/2020		TOTALE
		Assunzioni 2022 non effettuate da riportare nel 2023	Assunzioni 2023	Assunzioni 2023	Assunzioni 2023 (1)	Assunzioni 2024 (2)	
D	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	0	0	154	60	12	
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	12	50	0	0	0	
D	FUNZIONARIO SERVIZI EDUCATIVI	0	30	0	0	0	
D	PSICOLOGO	0	30	0	0	0	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	12	99	0	0	0	
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		233		154	60	12	459

(1) 60 Assunzioni di cui 30 con modalità Stabilizzazione

(2) Assunzioni F.A.S. 2024: 6 con modalità Stabilizzazione; 6 con modalità da definire

RECLUTAMENTO DI PERSONALE NEL QUADRO DELLE INIZIATIVE RELATIVE ALL'ATTUAZIONE DEI PROGETTI DI CUI AL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) PREVISTI PER ROMA CAPITALE O ALTRI PROGETTI FINANZIATI CON FONDI EUROPEI - ANNO 2023

PERSONALE NON DIRIGENTE						
cat.	Profilo Professionale	tempo indeterminato (3)		tempo determinato		totale
		Assunzioni 2022 non effettuate da riportare nel 2023	Assunzioni 2023	Assunzioni 2022 non effettuate da riportare nel 2023	Assunzioni 2023	
D	FUNZIONARIO TECNICO	5	0	115	0	
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	14	0	0	0	
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	13	0	0	0	
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		32		115		147

(3) LA SPESA RELATIVA A 5 FUNZIONARI TECNICI E 14 FUNZIONARI AMMINISTRATIVI soltanto per l'anno 2023 è finanziata con risorse del Fondo REACT-EU. Il personale sarà conseguentemente utilizzato per l'attuazione dei correlati progetti. La spesa relativa a 13 Istruttori Amministrativi è finanziata con fondi ordinari.

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020

VALORE SOGGIA PER FASCIA
DEMOGRAFICA

25,30%

ENTRATE CORRENTI E FONDI
ART. 3 c. 1, punto b), Stradazione dell'art. 33 c. 2 DL n. 34/2019

2023

ENTRATE CORRENTI	2020 nota RE/5563.1 del 04.06.2021 (GID2021/199525)	2021 nota RE/5563.1 del 11.05.2022 (GID2021/275360)	2022 nota RE/27882 del 14.03.2023 (GID2023/17951)	MEDIA ENTRATE
TIT F1	2.777.657.313,67	2.912.214.696,32	3.013.818.744,56	2.901.230.238,25
TIT F2	1.596.620.060,03	1.411.417.651,31	1.219.690.983,35	1.379.696.224,90
TIT F3	751.562.852,78	907.372.442,38	1.011.929.596,76	899.608.297,31
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.084.840.226,48	5.231.964.790,21	5.244.799.324,67	5.171.534.760,45

MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDI CREDITI DI RUBICA ESIGIBILI A.C. ANNO 2022	4.708.303.508,36
ACCANTONAMENTO FONDI CREDITI DI RUB. ESIG. BILANCIO ANNO 2022	403.231.192,09

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020

VALORE SOGGIA PER FASCIA
DEMOGRAFICA

25,30%

ENTRATE CORRENTI E FONDI
ART. 3 c. 1, punto b), Stradazione dell'art. 33 c. 2 DL n. 34/2019

2024

ENTRATE CORRENTI	2020 nota RE/5563.1 del 04.06.2021 (GID2021/199525)	2021 nota RE/5563.1 del 11.05.2022 (GID2021/275360)	2022 nota RE/27882 del 14.03.2023 (GID2023/17951)	MEDIA ENTRATE
TIT F1	2.777.657.313,67	2.912.214.696,32	3.013.818.744,56	2.901.230.238,25
TIT F2	1.596.620.060,03	1.411.417.651,31	1.219.690.983,35	1.379.696.224,90
TIT F3	751.562.852,78	907.372.442,38	1.011.929.596,76	899.608.297,31
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.084.840.226,48	5.231.964.790,21	5.244.799.324,67	5.171.534.760,45

MEDIA ENTRATE AL NETTO ACCANTONAMENTO FONDI CREDITI DI RUBICA ESIGIBILI A.C. ANNO 2022	4.708.303.508,36
ACCANTONAMENTO FONDI CREDITI DI RUB. ESIG. BILANCIO ANNO 2022	403.231.192,09

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020

VALORE SOGGIA PER FASCIA
DEMOGRAFICA

25,30%

ART. 3 c. 1, punto a) Stradazione dell'art. 33 c. 2 DL
n. 34/2019

NUMERATORE (SPESA) DENUNCIO
2021 DATO BIPA

1.808.783.423,11

VERIFICA VALORE SOGGIA 2023
(con valore aggiunto del personale in valore
entrate correnti al netto del FCEZ)

25,30%

SPESA MASSIMA CON VALORE SOGGIA
25,30%

1.191.308.752,20

SPAZIO DI SPESA CONSENTITO

148.477.229,09

SPESA 301 DATO BIPA

1.808.556.017,30

4,9% SI SPESA 2019 per incremento
assunzioni a tempo indeterminato

48.985.026,80

VERIFICA RISPETTO VALORE SOGGIA CON
INCREMENTO DEL 4,9% SI SPESA 2019

24,16%

Microaggregato B1
vario Ragione Conto da 47.83.2023
ANNO 2023

1.188.447.214,24

Microaggregato B1
vario Ragione Conto da 47.83.2023
ANNO 2023

1.188.584.982,38

MARIA STELLA
MARINI
15.03.2023 16:37:04
GMT+01:00

2025

ART. 2 c. 1, punto a) Attribuzione dell'art. 33 c.2 DL n. 34/2019				
NUNZIATORE (SPESA) RESIDUO CONTO 2021 DATO BIPA				
1.004.784.433,31				
VERIFICA VALORE SOGLIA 2024 (calcolato valore quota del patrimonio netto del fondo al 31/12/2024)				
23,23%				
SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,00%				
1.191.280.752,26				
SPESA DI SPESA CONSENTITO				
1.46.497.329,09				
SPESA 2024 DATO BIPA				
1.004.556.417,51				
5% di SPESA 2024 per incremento assicurazioni a tempo indeterminato				
54.427.866,89				
VERIFICA RISPETTO VALORE SOGLIA CON INCREMENTO DEL 4,9% RET SPESA 2018				
24,28%				
VALORE MASSIMO CONSENTITO SPESA 2024 (calcolato valore quota del patrimonio netto del fondo al 31/12/2024)				
1.142.983.618,23				
ANNO 2025				

Verifica rispetto al
criterio Regime di Governo del 47/83/2023
ANNO 2025

ANNO 2022

ANNO 2022

MARIA STELLA
MARINI
15.03.2023 16:37:04
GMT+01:00

LIMITE DI SPESA ai sensi art. 1 c.557 ss L.n.296/2006 e s.m.i.

	Media 2011/2013	2023 (*)	2024 (*)	2025 (*)
Spese macroaggregato 101	1.079.933.426,40	1.100.447.314,34	1.001.961.902,90	997.663.255,36
Spese macroaggregato 103	12.353.811,38	3.649.998,07	2.912.233,68	2.789.853,14
Irap macroaggregato 102	61.194.798,09	60.101.674,75	54.105.321,62	53.811.555,79
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00			
Altre spese: spesa del personale Agenzia per le tossicodipendenze	504.323,56	176.900,00	176.900,00	176.900,00
Altre spese: spesa del personale Istituzione Biblioteche	13.200.628,00	11.308.308,81	11.308.308,81	11.308.308,81
Altre spese: spese elezioni	7.845.815,22			
Totale spese di personale (A)	1.175.032.802,65	1.175.684.195,97	1.070.464.667,01	1.065.749.873,10
(-) Componenti escluse (B)	189.534.556,33	276.696.320,12	197.944.926,65	192.818.429,25
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM17.3.2020 (C)				
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)	985.498.246,32	898.987.875,85	872.519.740,36	872.931.443,85

(*) I dati annualità 2023-2024-2025 sono desunti dall'estrazione fornita dalla Ragioneria Generale in data 07/03/2023 relativa agli Stanziamenti di Bilancio 2023-2025

MARIA STELLA
MARINI
15.03.2023 16:37:04
GMT+01:00

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2023

	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNI del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)		D.O. Finale al 31.12.2022	Spesa D.O. finale al 31.12.2022	Previsione Cessazioni 2023	Economie nette Cessazioni 2023	Assunzioni 2023	Spesa netta Assunzioni 2023	D.O. finale al 31.12.2023	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + cessazioni + assunzioni)
PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	CAT. D	D1	25.146,71	125,71		4.876	121.228.319,92	310	6.313.908,72	170	3.769.802,63	4.745	120.682.213,85
	CAT. C	C1	23.175,61	115,83		13.744	366.790.431,36	313	10.496.609,67	721	8.559.604,20	13.950	364.763.425,89
	CAT. B	B1	20.620,72	103,09		1.279	26.503.732,99	33	1.112.461,20	26	449.015,88	1.250	25.842.307,67
	Profili da definire (B/C/D)	media B1/C1/D1	22.981,01	114,88		0	0,00	0	0,00		0,00	0	0,00
Totale - Comparto						21.899	516.434.504,27	880	17.924.979,59	926	12.778.422,73	21.945	511.287.947,41

	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	V.C. ANNUA (13 mensilità)	nuova V.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2022	Spesa D.O. finale al 31.12.2022	Previsione Cessazioni 2023	Economie nette Cessazioni 2023	Assunzioni 2023	Spesa netta Assunzioni 2023	D.O. finale al 31.12.2023	Totale Spesa netta D.O. finale "ruolo" (in servizio + cessazioni + assunzioni)
PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	DIR	DIR	43.260,88	316,81	226,33	155	7.099.616,70	2	91.607,88	40	1.526.798,00	193	8.534.808,82
Totale - Dirigenza						155	7.099.616,70	2	91.607,88	40	1.526.798,00	193	8.534.808,82

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)

22.138

519.822.748,23

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE

Competenze personale a tempo determinato	46.977.012,41
Personale Comandato	3.665.557,31
Stanziano F.O. Accessorio - Comparto	109.775.823,82
Stanziano F.O. Accessorio - Dirigenza	22.099.098,20
Struordinario	26.332.502,50
Ributazione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	11.697.000,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale	80.782.763,59
Altre Spese di Personale	71.191.522,31
Illoso Pato	10.240.764,64
Contributi e INAIL	197.860.521,43
IRAP (F.O. + F.V.)	60.101.674,75
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	640.726.240,86

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME

1.160.548.989,09

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALI	Spesa Personale - Alaccongregato 03	3.649.998,07
	Spesa Istituzione Biblioteche	11.308.308,81
	Spesa Agenzia per lo Sviluppo	176.900,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	276.696.520,12

COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA

898.987.875,85

86.510.370,47

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzo Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2024

PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	F.C. ANNUA (13 mensilità)		D.O. Finale al 31.12.2023	Spesa D.O. finale al 31.12.2023	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2023	Previsione Cessazioni 2024	Economia netta Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Spesa netta Assunzioni 2024	D.O. finale al 31.12.2024	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	CAT. D	D1	25.146,71	125,71		4.743	120.662.213,83	8.856.370,06	1.894.772,62	333	6.816.048,17	0	0,00	4.410	(*) 121.208.139,10
	CAT. C	C1	23.175,61	115,82	15.950		364.763.423,89	1.130.940,30	3.148.982,90	336	11.227.807,34	800	1.552.762,67	16.194	352.970.339,11
	CAT. B	B1	26.620,72	103,09		1.250	25.842.307,67	134.704,77	333.738,36	59	1.200.553,94	0	0,00	1.191	24.442.720,14
	Profili da definire (B-C-D)	media B1-C1-D1		22.981,01	114,88		0	0,00	0,00	0,00	0	0,00	0	0,00	0
Totale - Comparto						21.945	511.287.947,41	10.122.215,62	5.377.493,88	958	19.344.409,45	800	1.552.762,67	21.795	498.721.198,35

(*) L'importo comprende anche la spesa dei funzionari tecnici e funzionari amministrativi utilizzati per l'attuazione dei progetti finanziati solo per l'anno 2023 con risorse del Fondo REACT-EU

PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	F.C. ANNUA (13 mensilità)	meno F.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2023	Spesa D.O. finale al 31.12.2023	Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2023	Previsione Cessazioni 2024	Economia netta Cessazioni 2024	Assunzioni 2024	Spesa netta Assunzioni 2024	D.O. finale al 31.12.2024	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni + cessazioni + assunzioni
	DIR	DIR	45.260,80	316,61	226,53	193	8.534.890,82	423.686,45	27.482,36	3	137.411,82	7	267.189,65	197	9.860.782,73
Totale - Dirigenza						193	8.534.890,82	423.686,45	27.482,36	3	137.411,82	7	267.189,65	197	9.860.782,73

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLI G"
(comparto e dirigenza)

21.992

507.781.981,08

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE

Competenze personali a tempo determinato	46.914.526,22
Personale Consulato	3.656.971,29
Staccato F.O. Accessorio - Comparto	64.934.886,55
Staccato F.O. Accessorio - Dirigenza	16.090.306,20
Strordinario	16.553.213,00
Ribattimento di gestione e di risultato delle Piazze Organizzative	9.747.380,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale	43.020.744,62
Altre Spese di Personale	63.935.918,88
Buoni Pasto	10.240.764,64
Contributi e INAIL	186.158.399,50
IRAP (F.O. + F.I.)	54.103.521,62
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	548.285.243,44

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME

1.056.067.324,52

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Macroaggregato D1	2.917.253,68
	Spesa Istruzione Biblioteche	11.305.305,81
	Spesa Agenzia per le Trasmissioni	176.900,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	107.944.259,55

COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA

872.519.740,36

112.978.505,96

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
come indicato dalle Linee di Indirizzi Pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
pari alla Spesa di Personale della media degli anni 2011 - 2013
(art. 1 co. 557 l. 296/2006)

985.498.246,32

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE

ANNO 2025

PERSONALE DI "RUOLO" - Comparto	Categoria di inquadramento ai sensi del CCNL del 31.3.1999	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (12 mensilità)	I.C. ANNUA (12 mensilità)		D.O. Finale al 31.12.2024	Spesa D.O. finale al 31.12.2024	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni effettuate nel 2024	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2024	Previsione Cessazioni 2025	Economie nette Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Spesa netta Assunzioni 2025	D.O. finale al 31.12.2025	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	CAT. D	DI	25.146,71	125,71		4.410	121.308.139,10	0,00	0,00	335,00	6.816.048,17	0	0,00	4.875	114.492.090,93
	CAT. C	CI	25.175,61	115,83		16.194	352.970.339,11	17.880.389,33	3.398.342,20	556,00	11.327.807,34	0	0,00	15.638	353.324.576,90
	CAT. B	BI	20.620,72	103,09		1.191	24.442.720,14	0,00	0,00	59,00	1.200.353,94	0	0,00	1.132	23.242.166,20
	Profili da definire (B/C/D)	media B1-C1-D1	22.981,01	114,88		0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	300	5.196.375,25	300
Totale - Comparto						21.795	498.721.198,35	17.880.389,33	3.398.342,20	850	19.344.409,45	300	5.196.375,25	21.143	498.255.411,28

PERSONALE DI "RUOLO" - Dirigenza	Categoria di inquadramento	Pos. Economica Categoria di ingresso	TABELLARE (13 mensilità)	I.C. ANNUA (12 mensilità)	media I.C. ANNUA (13 mensilità)	D.O. Finale al 31.12.2025	Spesa netta D.O. finale al 31.12.2025	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni effettuate nel 2024	Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2024	Previsione Cessazioni 2025	Economie nette Cessazioni 2025	Assunzioni 2025	Spesa netta Assunzioni 2025	D.O. finale al 31.12.2025	Totale Spesa D.O. finale "ruolo" (in servizio + adeguamento spesa assunzioni - adeguamento spesa cessazioni - cessazioni + assunzioni)
	DIR	DIR	45.260,89	316,81	226,53	197	9.080.782,71	89.136,90	41.223,53	3	137.411,82	7	248.478,69	201	9.202.774,93
Totale - Dirigenza						197	9.080.782,71			3	137.411,82	7	248.478,69	201	9.202.774,93

TOTALE SPESA NETTA A REGIME D.O. FINALE "RUOLO"
(comparto e dirigenza)

21.346

597.458.186,23

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE

Competenze personale a tempo determinato	46.909.540,90
Personale Comandato	3.647.339,05
Staccato F.O. Accessorio - Comparto	94.954.380,55
Staccato F.O. Accessorio - Dirigenza	16.999.306,20
Straniero	16.353.215,00
Ribattimento di posizione e di risultato delle Funzioni Organizzative	9.747.500,00
Fondi Vincolati della Spesa del Personale	35.740.100,61
Altre Spese di Personale	66.280.196,02
Stacco Posto	10.240.704,64
Contributi e INAIL	186.132.689,20
IRAP (R.O. + F.V.)	33.811.535,79
TOTALE ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO LA SPESA DEL PERSONALE	544.016.624,92

TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DEL PERSONALE A REGIME

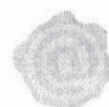
1.051.474.811,15

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE	Spesa Personale - Massimo aggregato (1)	2.709.833,14
	Spesa Istruzione Bibliotecaria	11.308.580,81
	Spesa Agenzia per le Tasse indipendenti	176.900,00
	Spese Escluse ex art. 1, c. 557, l. 296/2006	1.042.322.120,21

COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA

872.931.413,85

112.566.902,47



MARIA STELLA
MARINI
16.03.2023 16:03:36
GMT+00:00

ALLEGATO 7

Annualità 2023

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2022	Stima Rinnovi contrattuali e adeguamento Trattamento Accessorio Comparto	Economie da cessazioni anno 2023 (decorrenza 01.03.2023)	Spesa assunzioni del comparto anno 2023 (decorrenza 01.03.2023 - 01.10.2023)	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2023 (decorrenza 01.03.2023)	TOTALE
01	(*) € 988.686.529,91	€ 34.819.258,24	€ 22.823.413,01	€ 16.187.705,91	€ 1.934.147,71	(**) € 1.017.511.279,82
02	(*) € 54.107.423,55	€ 2.691.328,77	€ 1.531.409,93	€ 690.211,45	€ 129.777,83	(**) € 55.757.441,07
TOTALE	€ 1.042.793.953,46	€ 37.510.587,01	€ 24.354.822,94	€ 16.877.917,37	€ 2.063.925,54	€ 1.073.268.720,89

(*) dal macroaggregato 01 annualità 2022 "impegnato" pari ad € 1.081,08 mil. sono stati detratti gli importi degli arretrati CCNL 2019 - 2021 pari ad € 65,98 mil. e dell'Applicazione dell'Avanzo Vincolato Trattamento Accessorio Comparto pari a € 26,41 mil.

(*) dal macroaggregato 02 annualità 2022 "impegnato" pari ad € mil. 60,34 sono stati detratti gli importi degli arretrati CCNL 2019 - 2021 pari ad € 4,42 mil. e dell'Applicazione dell'Avanzo Vincolato Trattamento Accessorio Comparto pari a € 1,81 mil.

(**) dal macroaggregato 01 "TOTALE" è stato detratto l'importo pari ad € 12,64 mil. (relativo all'anno scolastico 2021-2022) ai fini del rispetto del limite di spesa art.9 c.28 D.L.78/2010 per il 2023, ed è stato aggiunto l'incremento degli stanziamenti 2023 di alcune ex posizioni finanziarie pari ad € 6,17 mil.. Inoltre gli importi totali del 2023 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2024 (stimato per € 42,10 mil.).

(**) dal macroaggregato 02 "TOTALE" è stato detratto l'importo pari ad € 0,33 mil. (relativo all'anno scolastico 2021-2022) ai fini del rispetto del limite di spesa art.9 c.28 D.L.78/2010 per il 2023. Inoltre gli importi totali del 2023 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2024 (stimato per € 2,9 mil.).

Annualità 2024

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2023	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2024 (decorrenza 01.03.24) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2023	Spesa assunzioni del comparto anno 2024 (decorrenza 01.12.24) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2024 (decorrenza 01.03.2024) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2023	TOTALE
01	(*) € 975.402.436,29	€ 42.108.843,54	€ 31.491.780,32	€ 14.789.862,51	€ 840.387,18	(**) € 1.001.649.749,18
02	(*) € 52.866.284,61	€ 2.891.156,46	€ 2.113.041,90	€ 695.407,30	€ 56.388,47	(**) € 54.396.194,93
TOTALE	€ 1.028.268.720,89	€ 45.000.000,00	€ 33.604.822,22	€ 15.485.269,80	€ 896.775,64	€ 1.056.045.944,12

(*) gli importi della spesa teorica del 2023 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio reimputato sull'annualità 2024

(**) gli importi totali del 2024 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2025

Annualità 2025

Macroaggregato 01 e 02 FONDI ORDINARI	Spesa Teorica personale comparto e dirigenza al 31.12.2024	Stima FPV Trattamento Accessorio	Economie da cessazioni anno 2025 (decorrenza 01.03.25) e Adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nel 2024	Spesa assunzioni del comparto anno 2025 (decorrenza 01.04.25) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	Spesa assunzioni della dirigenza anno 2025 (decorrenza 01.04.2025) e Adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nel 2024	TOTALE
01	(*) € 959.540.905,65	€ 42.108.843,54	€ 24.679.571,08	€ 23.915.438,83	€ 353.949,03	(**) € 1.001.239.565,97
02	(*) € 51.505.038,47	€ 2.891.156,46	€ 1.655.956,66	€ 1.604.682,91	€ 23.749,34	(**) € 54.368.670,53
TOTALE	€ 1.011.045.944,12	€ 45.000.000,00	€ 26.335.527,73	€ 25.520.121,74	€ 377.698,37	€ 1.055.608.236,50

(*) gli importi della spesa teorica del 2024 sono al netto della quota parte di FPV del Trattamento accessorio reimputato sull'annualità 2025

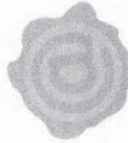
(**) gli importi totali del 2025 includono la quota parte di FPV del Trattamento accessorio da reimputare sull'annualità 2026

Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti 2023 FONDI ORDINARI	€ 1.019.664.550,75
	€ 56.006.384,35
TOTALE	€ 1.075.670.935,10

Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti 2024 FONDI ORDINARI	€ 958.941.158,27
	€ 52.382.403,14
TOTALE	€ 1.011.323.561,41
Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	€ 42.108.843,54
	€ 2.891.156,46
TOTALE	€ 45.000.000,00
Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2024 FONDI ORDINARI	€ 1.001.050.001,81
	€ 55.273.559,60
TOTALE	€ 1.056.323.561,41

Macroaggregato 01 e 02 Stanziamenti 2025 FONDI ORDINARI	€ 958.923.148,75
	€ 52.382.403,14
TOTALE	€ 1.011.305.551,89
Stima FPV Trattamento Accessorio da costituire	€ 42.108.843,54
	€ 2.891.156,46
TOTALE	€ 45.000.000,00
Macroaggregato 01 e 02 Totale Stanziamenti 2025 FONDI ORDINARI	€ 1.001.031.992,29
	€ 55.273.559,60
TOTALE	€ 1.056.305.551,89

MARIA STELLA
MARINI
16.03.2023
16:03:36
GMT+00:00

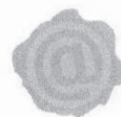


LAVORO FLESSIBILE STANZIAMENTI DI BILANCIO 2023-2025 al 07.03.2023			
	2023	2024	2025
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (DIRETTORE GENERALE)	€ 249.550,28	€ 249.550,28	€ 249.550,28
COLLABORAZIONI VARIE (CAPPELLANO)	€ 17.000,00	€ 12.000,00	€ 11.240,17
UFFICI STAFF: ART.90 TUEL e ALTE SPECIALIZZAZIONI	€ 7.530.882,38	€ 7.530.882,38	€ 7.530.882,38
PERSONALE EDUCATIVO e SCOLASTICO SUPPLENTE	€ 55.935.220,42	€ 55.935.220,42	€ 55.935.220,42
CAPO DI GABINETTO	€ 66.768,70	€ 66.768,70	€ 66.768,70
TIROCINANTI AVVOCATURA	€ 207.452,00	€ 207.452,00	€ 207.452,00
TOTALE	€ 64.006.873,78	€ 64.001.873,78	€ 64.001.113,95

Nuovo limite spesa 2009 art.9 c.28 D.L.78/2010 (determinato
a seguito del disposto di cui art.1 della Legge n.208/2015 c.228 ter introdotto
dall'art.17 del D.L. 113/2016)

DALL' ANNO 2019

€ 65.167.734,33



MARIA STELLA
MARINI
15.03.2023
16:37:04
GMT+01:00

Previsione Assunzioni 2023 - 2025 COMPARTO		
Anno	n. unità	Costo lordo (*)
2023	926	16.877.917,37
2024	800	15.485.269,80
2025	300	25.520.121,74

Previsione Cessazioni 2023 - 2025 COMPARTO		
Anno	n. unità	Costo lordo (**)
2023	880	24.251.626,67
2024	950	33.053.823,75
2025	950	26.110.841,08

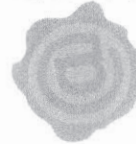
Previsione Assunzioni 2023 - 2025 DIRIGENZA		
Anno	n. unità	Costo lordo (*)
2023	40	2.063.925,54
2024	7	896.775,64
2025	7	377.698,37

Previsione Cessazioni 2023 - 2025 DIRIGENZA		
Anno	n. unità	Costo lordo (**)
2023	2	103.196,26
2024	3	550.998,47
2025	3	224.686,65

(*) l'importo comprende la spesa delle assunzioni effettuate nell'anno corrente e l'adeguamento della spesa a regime delle assunzioni effettuate nell'anno precedente

(**) l'importo comprende la spesa delle cessazioni avvenute nell'anno corrente e l'adeguamento della spesa a regime delle cessazioni avvenute nell'anno precedente

MARIA
STELLA
MARINI
16.03.2023
16:03:36
GMT+00:00



L'On. PRESIDENTE pone ai voti, a norma di legge, la suestesa proposta di deliberazione che risulta approvata all'unanimità.

Infine la Giunta, in considerazione dell'urgenza di provvedere, dichiara all'unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.
(O M I S S I S)

IL PRESIDENTE
R. Gualtieri – C. Pratelli

IL VICE SEGRETARIO GENERALE VICARIO
G. Viggiano

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo Pretorio on line di Roma Capitale dal 20 aprile 2023 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 4 maggio 2023.

Lì, 19 aprile 2023

SEGRETARIATO GENERALE
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina
F.to IL DIRETTORE
Luisa Massimiani

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U.E.L. approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267, per decorrenza dei termini di legge, il 30 aprile 2023

Lì, 2 maggio 2023

SEGRETARIATO GENERALE
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina
F.to IL DIRETTORE
Luisa Massimiani