



Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024 - 2026

Sezione Operativa (SeO)

**Programmazione delle risorse
finanziarie da destinare ai fabbisogni
del Personale**



Programmazione delle risorse finanziarie 2024 -2026 da destinare al piano dei fabbisogni di personale.

1. Premessa

Il documento unico di programmazione (DUP), secondo l'allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011, ha tra i contenuti minimi della sezione operativa (SeO) la "programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale". In ossequio alla disposizione sopra richiamata si rileva che la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, della Città metropolitana di Roma Capitale, per il triennio 2024- 2026 è ricompresa nei documenti di programmazione dell'Ente per il triennio considerato.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è un documento di programmazione dell'Ente, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione in ossequio all'art. 6 del D. L. 80/2020 (sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale). Esso si configura come uno strumento chiamato a definire la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa, le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate e le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 10 del 27 marzo 2023, recante "Approvazione definitiva del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023 – 2025 con aggiornamento. Approvazione Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2023 – 2025 ed Elenco Annuale 2023. Approvazione Programma Biennale Acquisti beni e servizi 2023-2024", è stata approvato il Documento Unico di Programmazione dell'Ente per il triennio 2023-2025, dove nell'ambito della SeO è contenuta anche la previsione finanziaria del fabbisogno del personale.

Con Decreto del Sindaco metropolitano n. 51 del 20 aprile 2023, recante "Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Triennio 2023- 2025", è stato, poi, approvato il P.I.A.O. dell'Ente al cui interno è contenuta la declinazione sia in termini finanziari che operativi del fabbisogno assunzionale per il periodo 2023-2025, contenuta nella sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Successivamente con Deliberazione del Consiglio metropolitano n. 38 del 28 luglio 2023 avente ad oggetto: "Approvazione Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2024-2026 – Adozione Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2024-2026 ed Elenco Annuale dei Lavori 2024 - Adozione Programma triennale degli acquisti di forniture e servizi 2024-2026." al punto n. 5 del Deliberato si è previsto quanto



segue: di prendere atto che, con riferimento al Piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2024-2026 - art. 39 Legge n. 449/1997, viene confermato quanto approvato con il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 51 del 20 aprile 2023, recante Adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Triennio 2023-2025, in continuità con la programmazione 2023- 2025.

2. Dalla ricognizione carenze ed eccedenze di personale periodo 2023 -2025.

Ai sensi degli articoli 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001 con nota Circolare n. 39 del 19/10/2022 della Direzione dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" avente ad oggetto: "Ricognizione annuale delle situazioni di eccedenza e/o carenze di personale – Consuntivo Anno 2022 – Previsione 2023." si è chiesto a ciascun Dirigente di procedere alla compilazione degli schemi all'uopo resi disponibili per evidenziare le carenze e le eventuali eccedenze di personale nell'Area Riservata - "Anagrafica Servizio" all'interno del Portale Web Dotazione Organica, presente nell'Area di Lavoro intranet. Gli schemi in parola sono stati popolati con le informazioni, relative a ciascun dipendente, inerenti le mansioni svolte e l'eventuale eccedenza della risorsa.

Nello schema relativo alle "Carenze", sono invece state inserite le specifiche del numero di unità di personale, con relativi profili professionali, ritenute necessarie per assicurare la piena funzionalità delle singole strutture, con precisa identificazione nell'Ufficio dove tali carenze vengono riscontrate. Nei casi in cui è stata rilevata la carenza di un profilo professionale specifico non presente tra quelli previsti dall'attuale Dotazione Organica dell'Ente (rif. Circolare n. 42 del 10/12/2020 avente ad oggetto: "Adeguamento dei profili professionali del personale non dirigente"), nel campo "note" sono stati inseriti il nome e la categoria di inquadramento della nuova figura professionale occorrente, con l'indicazione sintetica delle mansioni da assegnare.

Ciascun Direttore di Dipartimento/Ufficio equiparato ha poi provveduto, oltre alla compilazione degli schemi suddetti per le strutture di propria pertinenza, anche all'acquisizione degli schemi redatti dai singoli Dirigenti dei relativi Servizi e alla trasmissione degli stessi all'Ufficio Centrale Risorse Umane, corredati da una dettagliata relazione illustrativa in merito alla rilevazione effettuata nel Dipartimento/Ufficio equiparato di pertinenza.

L'esito della ricognizione appena descritta è riportato nel Prospetto relativo agli andamenti occupazionali nel periodo 2022-2023 - allegato alla Determinazione Dirigenziale R.U. n. 3666 del 06/12/2022 avente ad oggetto: "Presenza d'atto risultanze ricognizione delle carenze e delle eccedenze di personale effettuata ai sensi e per gli effetti degli articoli 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001" - con la quale si è preso atto per il periodo citato delle carenze in termini assoluti rilevate per ciascuna categoria e profilo professionale del personale non dirigente. Inoltre, da tale rilevazione si evidenzia che dal rapporto tra personale in servizio e carenze rilevate potranno essere conseguentemente ricavate le specifiche percentuali di carenza per ciascun profilo ai fini previsti dalla normativa vigente inerente la concessione dei



nulla osta per la mobilità tra Enti. La situazione complessiva delle carenze viene evidenziata nella tabella seguente:

Ex Categoria	Profilo professionale - Area degli Operatori Esperti	Unità in servizio al 1° 1.2023	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24
B1	OPERATORE SERVIZI ANTICAMERA	42	5	1	2
B1	AUTISTA	31	6	0	0
B1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	39	8	3	2
B1	CANTONIERE (ANAS) AD ESAURIMENTO	14	0	0	0
B1	OPERATORE SPECIALIZZATO AMBIENTE	12	17	0	1
B1	OPERATORE TELEFONIA	2	0	0	0
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO ADDETTO STRADE	117	0	4	7
B1	OPERATORE MAGAZZINO	0	2	0	0
B3	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	104	34	0	0
B3	ASSISTENTE TECNICO	0	0	0	0
B3	CAPO CANTONIERE (ANAS) ad esaurimento	8	0	0	0
B3	MESSO DI RILEVAZIONE E RISCOSSIONE	1	0	0	0
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO STRADE CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE	0	158	0	0
		370	230	8	12

Ex Categoria	Profilo professionale - Area degli Istruttori	Unità in servizio al 1° 1.2023	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	122	91	0	1
C	CAPO OPERAIO STRADE QUALIFICATO	16	41	0	1
C	GEOMETRA	37	47	1	0
C	ISTRUTTORE AMBIENTALE	4	14	0	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	356	170	9	10
C	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	2	0	0	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	9	33	0	0
C	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	2	11	0	0
C	MESSO COORDINATORE	1	0	0	0
C	RAGIONIERE	14	11	1	0
C	PERITO INDUSTRIALE	7	0	0	1
		570	418	11	13

Ex Categoria	Profilo professionale - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Unità in servizio al 1° 1.2023	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24
D1	AGRONOMO	1	4	0	0
D1	ARCHEOLOGO	3	0	0	0
D1	AVVOCATO	6	0	0	0
D1	BIOLOGO	7	0	1	0
D1	CHIMICO	1	2	0	0
D1	FUNZIONARIO AMBIENTALE	12	8	0	1
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	158	104	5	1
D1	FUNZIONARIO ARCHIVISTA	0	1	0	0



D1	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	1	0	0	0
D1	FUNZIONARIO CONTABILE	26	21	1	0
D1	FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA	0	1	0	0
D1	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	28	26	0	1
D1	FUNZIONARIO FORESTALE	0	5	0	0
D1	FUNZIONARIO INFORMATICO	5	8	0	0
D1	FUNZIONARIO STATISTICO	3	1	0	0
D1	FUNZIONARIO TECNICO	25	116	3	1
D1	GEOLOGO	3	7	0	0
D1	NATURALISTA	2	0	0	0
D1	SOCIOLOGO	0	0	0	0
D1	STORICO DELL'ARTE	1	0	0	0
D1	FUNZIONARIO SERVIZI GENERALI	1	0	0	0
D1	BIBLIOTECARIO SPECIALISTA SERVIZI TERRITORIALI ad esaurimento	1	0	0	0
D3	Bibliotecario	1	0	0	0
D3	Funzionario dei Servizi Sociali	1	0	0	0
D3	Funzionario Tecnico Laureato	33	0	0	0
D3	Funzionario Unità Operativa Servizi Ragioneria	3	0	0	0
D3	Funzionario Unità Operativa Servizi Tecnici	1	0	0	0
D3	Funzionario Unità Operativa Servizi Amministrativi	24	0	0	0
D3	Esperto Comunicazione	1	0	0	0
D3	Tecnico Direttivo Urbanista	1	0	0	0
D3	Specialista formazione sperimentale didattica (Reg. Lazio) ad esaurimento	1	0	0	0
D3	Funzionario unità operativa servizi vigilanza ad esaurimento	1	0	0	0
		351	304	10	4

Alle carenze di cui sopra si aggiungono poi quelle che interessano l'area della dirigenza, nell'ambito della quale risultano in servizio 28 unità rispetto alle 44 posizioni previste dall'organigramma dell'Ente.

Orbene, è di palmare evidenza che, prima ancora dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente, sono le ridotte disponibilità di bilancio a precludere in radice la possibilità di ipotizzare iniziative che riescano a colmare il complesso delle carenze sopra richiamate. Tuttavia, è ferma intenzione dell'Amministrazione avviare una politica assunzionale che miri ad una progressiva riduzione di un deficit che ha ormai raggiunto dimensioni tali da mettere seriamente a rischio la ordinaria operatività degli uffici. Di conseguenza, si è deciso di concentrare le risorse disponibili sulle categorie e sui profili giudicati più fondamentali, in quanto interessati da carenze non altrimenti affrontabili, ovvero suscettibili di impedire la piena realizzazione di obiettivi strategici dell'ente (ad es. il completo utilizzo dei fondi P.N.R.R.). In questa ottica, si è deciso quindi di procedere all'assunzione con concorso pubblico:

- per quanto riguarda la categoria C: di 10 agenti di polizia locale, 10 geometri e 14



istruttori amministrativi;

- per quanto attiene alla categoria D: di 4 funzionari ambientali, 30 amministrativi, 5 bibliotecari e 5 tecnici.

Complessivamente, sono previsti 78 accessi dall'esterno per le aree del comparto, cui si aggiungono le 5 assunzioni programmate con la stessa modalità per l'area dirigenza (il quadro complessivo delle operazioni qui sommariamente riepilogate nella tabella denominata "Previsione Fabbisogno 2023 2025", che segue:

"Fabbisogno 2023 - 2025"

Ex categoria	Profilo professionali - Area degli Istruttori	Unità di ruolo al 1°.1.2023	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24	Selezione Pubblica	Progressione Verticale
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	120	91	0	1	10	
C	ISTRUTTORE STRADALE	13	41	0	1		24
C	GEOMETRA	35	47	1	0	10	
C	ISTRUTTORE AMBIENTALE	4	14	0	0		
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	332	170	9	10	14	40
C	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	2	0	0	0		
C	ISTRUTTORE TECNICO	13	33	0	0		
C	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	2	11	0	0		
C	MESSO COORDINATORE	1	0	0	0		
C	ISTRUTTORE CONTABILE	14	11	1	0		
		536	418	11	12	34	64
							64

N. 64 Progressioni Verticali dall'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B) all'Area degli Istruttori (ex categoria C) di cui n. 38 da Art. 13 comma 8 CCNL 2022 e n. 26 da Fabbisogno

Ex categoria	Profilo professionali - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Unità di ruolo al 1°.1.2023	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24	Selezione Pubblica	Progressione Verticale Ordinaria
D	AGRONOMO	1	4	0	0		
D	ARCHEOLOGO	3	0	0	0		
D	AVVOCATO	6	0	0	0		
D	BIOLOGO	7	0	1	0		
D	CHIMICO	1	2	0	0		
D	FUNZIONARIO AMBIENTALE	12	8	0	1	4	2
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	175	104	7	1	30	82
D	FUNZIONARIO ARCHIVISTA	0	1	0	0		1
D	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	2	0	0	0		
D	FUNZIONARIO CONTABILE	25	21	2	0	5	7
D	FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA	1	1	0	0		1
D	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	27	26	0	1		18
D	FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIALI	1	0	0	0		



D	FUNZIONARIO FORESTALE	0	5	0	0			
D	FUNZIONARIO INFORMATICO	4	8	0	0		1	
D	FUNZIONARIO STATISTICO	3	1	0	0		1	
D	FUNZIONARIO TECNICO	54	116	3	2	5	24	
D	GEOLOGO	3	7	0	0			
D	NATURALISTA	2	0	0	0			
D	FUNZIONARIO STORICO DELL'ARTE	1	0	0	0			
D	FUNZIONARIO URBANISTA	1	0	0	0			
D	FUNZIONARIO ESPERTO CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	0	3	0	0			
		329	307	13	5	44	137	
							137	N. 137 Progressioni Verticali dall' Area degli Istruttori (ex categoria C) all'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione (ex categoria D) di cui n. 101 da Art. 13 comma 8 CCNL 2022 e n. 36 da Fabbisogno

DIRIGENTI	Unità di ruolo al 1°.1.2023	Carenze da Fabbisogno Area Dirigenti	N. Unità da reperire	Tipologia Reperimento
Dirigente Tecnico	10	6	4	2 PUBBLICI + 2 INTERNI
Dirigente Amministrativo	15	8	4	2 PUBBLICI + 2 INTERNI
Dirigente Avvocatura	0	2	1	1 INTERNO
Diregente Economico Finanziario	2	1	1	1 PUBBLICO
	27	17	10	

Nei limiti delle carenze rilevate per gli Anni 2022 e 2023 l'Amministrazione procederà, anche nelle more dell'espletamento delle selezioni previste dal presente PIAO Anno 2023, a reperire risorse umane a tempo determinato, con particolare riguardo all'Area della Dirigenza, con le modalità previste dalla normativa vigente nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Si rappresenta che con Circolare n. 35 del 31.10.2023 avente ad oggetto “Ricognizione annuale delle situazioni di eccedenze e/o carenze di personale – Previsione Anno 2024” si sta procedendo ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2011 ad una specifica e puntuale ricognizione del personale assegnato alle unità organizzative dell’Ente propedeutica alla definizione delle carenze di personale per l’Anno 2024 anche per l’aggiornamento dei relativi dati da riportare nel Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.). Triennio 2024- 2026” Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale.

3. Compatibilità dello schema di fabbisogno con i limiti posti dalla normativa vigente e con le disponibilità finanziarie

Con riferimento allo schema di fabbisogno 2023 -2025, tenuto conto delle previsioni per il triennio 2024-2026, si è tenuto conto di due ineludibili vincoli che di seguito si illustrano, al fine di esplicitare l’iter logico seguito dagli uffici della definizione del predetto schema.



3.1 Le disponibilità finanziarie

Il primo è ovviamente quello delle disponibilità finanziarie appostate nel bilancio. Il fabbisogno ipotizzato svilupperà nell'arco del triennio considerato (2024-2026) una ulteriore spesa di personale che, una volta consolidata, ammonterà a € 3.378.126,29, necessari per coprire a regime l'assunzione di 83 unità di personale previa selezione pubblica ed altrettante progressioni verticali (le quali ultime, naturalmente, sotto il profilo finanziario rilevano solo limitatamente al differenziale stipendiale, e non per l'intero stipendio più oneri come le assunzioni da concorso).

Oltre alla spesa di cui sopra, va considerata quella derivante dalle progressioni "straordinarie" stabilite dall'art. 13, comma 6 del C.C.N.L. di comparto stipulato in data 16/11/2022, il quale consente alle amministrazioni di effettuare *una tantum* ulteriori progressioni verticali a condizioni particolari (essenzialmente, senza che sia richiesto ai partecipanti il requisito del possesso del titolo di studio necessario per l'accesso alla categoria dall'esterno). Prevede il comma 8 dell'articolo citato che le progressioni della tipologia in parola sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018. Dall'applicazione dei parametri testé richiamati ai dati di questa amministrazione si ricava un ammontare del limite pari a € 297.185,41, che risulta quindi superiore all'importo che si intende dedicare alle progressioni di cui trattasi, pari a € 297.294,67. Tale importo consentirà l'effettuazione di ulteriori 113 progressioni verticali (anche in questo caso per computare l'aumento di spesa consolidata bisogna tenere conto dei soli differenziali stipendiali). La complessiva spesa derivante dalle operazioni di assunzione/progressione sopra sommariamente descritte trova copertura nel bilancio di previsione 2024-2026.

3.2 Il rispetto del principio di sostenibilità finanziaria

Come è noto il comma 1-bis dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, stabilisce che le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione. In base all'art. 4 del successivo decreto della Funzione Pubblica in data 11 gennaio 2022 il valore soglia applicabile alla C.M.R.C. è il 16,20%.

Dunque, al fine della determinazione della capacità assunzionale dell'Ente ai sensi della normativa citata, si è proceduto con Determinazione Dirigenziale R.U. n. 2406 del 20/07/2023 avente ad oggetto: "Capacità Assunzionali Anno 2023 e specifica Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O. – Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale) della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2023-2025." nel



prendere atto che anche per l'Anno 2023 l'ammontare delle capacità assunzionali di personale è superiore al reale fabbisogno previsto dal P.I.A.O. 2023 – 2025 (Sottosezione Fabbisogno Triennale del personale), e che risulta come da tabella di seguito riportata:

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato delle Città metropolitane.									
Ai sensi del Decreto del Ministero Interno 11 gennaio 2022									
Abitanti	4.300.000,00		Prima soglia	Seconda soglia		Incremento massimo ipotetico spesa			
Anno Corrente	2023		16,20%	0,00%		%	€		
Anno Corrente	2023					24,00%	17.457.025,82 €		
Entrate correnti			FCDE	7.250.000,00 €					
Ultimo Rendiconto	542.178.775,69 €		Media - FCDE	507.808.039,48 €					
Penultimo rendiconto	481.882.210,13 €		Rapporto Spesa/Entrate			Incremento spesa - I FASCIA			
Terzultimo rendiconto	521.113.132,63 €		14,33%			%	€		
						13,03%	9.481.305,69 €		
Spesa del personale			Collocazione ente						
Ultimo rendiconto	72.783.596,71 €		Prima fascia						
Anno 2018	72.737.607,59 €								
Margini assunzionali			FCDE						
	0,00 €								
Utilizzo massimo margini assunzionali			Incremento spesa						
	0,00 €		9.481.305,69 €						
Spesa del Personale									
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;									
Entrate Correnti									
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.									
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo						
			2020	2021	2023	2024	2025		
CM con meno di 750.000 abitanti;	25,30%	0,00%	0,00%	0,00%	22,00%	24,00%	25,00%		
CM da 750.000 a 1.499.999 abitanti;	14,20%	0,00%	0,00%	0,00%	22,00%	24,00%	25,00%		
CM con 1.500.000 di abitanti e oltre.	16,20%	0,00%	0,00%	0,00%	22,00%	24,00%	25,00%		

Come può rilevarsi dalla tabella testé riportata il limite risulta nel triennio 2023 -2025 pienamente rispettato.

Va tenuto presente che:

1. L'art. 5 del D.M. 11 gennaio 2022 attuativo della norma sopra citata ammetteva la possibilità di incrementare la spesa di personale registrata nel 2019 in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2025. Tuttavia, come ben illustrato nella tabella che precede, l'applicazione delle percentuali predette porterebbe nel caso della nostra amministrazione a sfiorare il valore soglia massimo imposto dal decreto medesimo, pari al 16,20% dello stesso m.s. 2019. Di qui l'obbligo per la C.M.R.C. per l'Anno 2023 di attestarsi su un aumento inferiore a quello teoricamente ammesso dalle percentuali di cui sopra, pari come detto a € 9.481.305,69.
2. Per la verifica del rispetto del limite in questione è necessario che le progressioni verticali siano computate allo stesso modo delle nuove assunzioni, e dunque per l'intero importo degli emolumenti dovuti al dipendente una volta "progredito", e non solo per il differenziale stipendiale. Ciò spiega perché, anche se da un



punto di vista finanziario lo schema di fabbisogno comporta, come si è detto, costi pari soltanto a € 3.378.126,29, ai fini dell'applicazione dell'art. 33 del D. L. 34/2019 lo stesso schema quota invece un valore ben più alto (€ 5.591.768.17 appunto), anche se comunque ben al di sotto del limite.

3. Non rileva invece, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, il costo delle progressioni "straordinarie" di cui si è detto nel paragrafo precedente (€ 297.185,41). Peraltro, anche a volerlo considerare, il rispetto del limite sarebbe comunque assicurato.

4. Attuazione Piano dei Fabbisogni nel triennio 2023-2025 e previsione Piano dei Fabbisogni per il triennio 2024-2026

Si rappresenta che in base alle scelte dell'Amministrazione sopra esposte nell'ambito delle assunzioni previste si è proceduto nel corso dell'Anno 2023:

- con l'assunzione in servizio nel corso dell'Anno 2023 di n. 37 unità a tempo determinato (contratto di durata biennale rinnovabile) a valere su fondi P.N.R.R. Detta operazione, che non deve figurare sul fabbisogno ora in questione essendo finanziata con i quadri economici delle opere P.N.R.R., ha posto rimedio nell'immediato alla grave carenza di funzionari tecnici e si è pertanto ritenuto di concentrare su altri profili le scarse risorse disponibili;
- ad attivare una procedura di Interpello per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato presso la Città metropolitana di Roma Capitale di n. 5 Funzionari Tecnici dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione rivolto agli idonei dell'elenco formato con determinazione dirigenziale R.U. n. 2239 del 5/7/2023 a seguito di selezione unica ex art. 3 bis D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. – COD. 1/FT-TI, si rappresenta che è stato già pubblicato il calendario delle prove orali che si terranno anche nel prossimo mese di dicembre e che pertanto con ogni probabilità si potrà procedere alle effettive assunzioni a decorrere dall'anno 2024;
- ad attivare una procedura di mobilità per l'acquisizione di n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale dell'Area Economico-Finanziaria che presumibilmente si concluderà entro l'anno 2023;
- ad attivare, nella logica del processo di valorizzazione delle risorse interne che l'amministrazione intende attuare, nel mese di settembre 2023 Selezioni per le Progressioni tra le Aree (cosiddette progressioni Verticali). Queste mirano a consolidare le strutture, consentendo complessivamente a **201** dipendenti di mettere a valore, mediante l'accesso alla categoria superiore, l'esperienza maturata nel corso del servizio prestato. Si ritiene di poter così ottenere un sensibile miglioramento della generale performance dell'ente, dal momento che le progressioni avranno un effetto positivo sul livello delle motivazioni del personale coinvolto e sulla razionalizzazione dell'organizzazione degli uffici;



- quanto alle tempistiche di sviluppo del programma di cui trattasi, fermo restando quanto esposto in merito alle procedure già avviate o concluse è **intendimento dell'Amministrazione procedere all'attivazione delle procedure propedeutiche all'assunzioni relative alle selezioni pubbliche e interne previste nel P.I.A.O. 2023-2025, come riportate nella sottosezione Fabbisogno del personale citato entro l'anno 2024.** Conseguentemente, la copertura finanziaria di tali nuove assunzioni/progressioni verticali verrà garantita nel Bilancio di Previsione 2024 come successivamente indicato;
- inoltre l'Amministrazione intende, nell'ambito della copertura dei posti già previsti nel P.I.A.O. Triennio 2023 – 2025 e delle risorse finanziarie previste nella presente relazione, prevedere per il Piano dei Fabbisogni per il triennio 2024 – 2026, che sarà a seguito dell'approvazione del Bilancio di Previsione per l'Anno 2024 inserito nella Sottosezione Piano triennale dei Fabbisogni di personale, le seguenti previsioni "assunzionali":

Ex categoria	Profili professionali - Area degli Istruttori	Unità di ruolo al 1°1.2023	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24	Selezioni Pubbliche	Progressioni Verticali	Mobilità
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	120	91	0	1	10		2
C	ISTRUTTORE STRADALE	13	41	0	1		24	
C	GEOMETRA	35	47	1	0	10		
C	ISTRUTTORE AMBIENTALE	4	14	0	0			
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	332	170	9	10	14	40	
C	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	2	0	0	0			
C	ISTRUTTORE TECNICO	13	33	0	0			
C	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	2	11	0	0			
C	MESSO COORDINATORE	1	0	0	0			
C	ISTRUTTORE CONTABILE	14	11	1	0			
		536	418	11	12	34	64	2
							64	2
							66 + 6	
							72	

N. 64 Progressioni Verticali dall'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B) all'Area degli Istruttori (ex categoria C) di cui n. 38 da Art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022 e n. 26 da Fabbisogno a cui vanno aggiunte n. 2 unità di personale acquisite in mobilità nel profilo professionale di Agenti di Polizia Locale - Previste in più per l'Anno 2024 n. 6 unità di personale da reperire tramite scorrimento delle graduatorie delle selezioni interne per l'Area degli Istruttori Art. 15 raggiungendo il limite del 50% rispetto alle assunzioni da selezioni pubbliche



Ex categoria	Profili professionali - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Unità di ruolo al 1°1.2023	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24	Selezioni Pubbliche	Progressioni Verticali
D	AGRONOMO	1	4	0	0		
D	FUNZIONARIO ARCHEOLOGO	3	0	0	0		
D	AVVOCATO	6	0	0	0		
D	BIOLOGO	7	0	1	0		
D	CHIMICO	1	2	0	0		
D	FUNZIONARIO AMBIENTALE	12	8	0	1	4	2
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	175	104	7	1	30	82
D	FUNZIONARIO ARCHIVISTA	0	1	0	0		1
D	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	2	0	0	0		
D	FUNZIONARIO CONTABILE	25	21	2	0	5	7
D	FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA	1	1	0	0		1
D	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	27	26	0	1		18
D	FUNZIONARIO DEI SERVIZI SOCIALI	1	0	0	0		
D	FUNZIONARIO FORESTALE	0	5	0	0		
D	FUNZIONARIO INFORMATICO	4	8	0	0		1
D	FUNZIONARIO STATISTICO	3	1	0	0		1
D	FUNZIONARIO TECNICO	54	116	3	2	5	24
D	FUNZIONARIO GEOLOGO	3	7	0	0		
D	FUNZIONARIO NATURALISTA	2	0	0	0		
D	FUNZIONARIO STORICO DELL'ARTE	1	0	0	0		
D	FUNZIONARIO URBANISTA	1	0	0	0		
D	FUNZIONARIO ESPERTO CONTRATTUALISTICA PUBBLICA	0	3	0	0		
		329	307	13	5	44	137
							137
							137 + 8
							145

N. 137 Progressioni Verticali dall'Area degli Istruttori (ex categoria C) all'Area dei Funzionari/Elevata Qualificazione (ex categoria D) di cui n. 101 da Art. 13 comma 6 CCNL 16.11.2022 e n. 36 da Fabbisogno - Previste in più per l'Anno 2024 n. 8 unità di personale da reperire tramite scorrimento delle graduatorie delle selezioni interne per l'Area dei Funzionari/EQ Art. 15 raggiungendo il limite del 50% rispetto alle assunzioni da selezioni pubbliche

DIRIGENTI	Unità di ruolo al 31.12.2024	Carenze da Fabbisogno Area Dirigenti	N. Unità da reperire	Tipologia Reperimento
Dirigente Tecnico	10	6	3	3 PUBBLICI
Dirigente Amministrativo	14	9	4	2 PUBBLICI + 2 INTERNI
Dirigente Avvocatura	0	2	1	1 INTERNO
Diregente Economico Finanziario	2	1	1	1 MOBILITA'
	26	18	9	

Nei limiti delle carenze rilevate per l'Ann 2024 l'Amministrazione procederà, anche nelle more dell'espletamento delle selezioni previste dal presente PIAO Anno 2024, a reperire risorse umane a tempo determinato, con particolare riguardo all'Area della Dirigenza, con le modalità previste dalla normativa vigente nel rispetto dei vincoli di bilancio.



5. Risparmi da cessazioni nel periodo 2023-2024

Il risparmio di spesa stimata con riferimento al personale che cesserà nel corso degli anni 2023-2024 in base all'attuale quadro normativo, e che può essere calcolato come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione al turn over, è il seguente:

- n. 32 unità cessande anno 2023 per un risparmio in ratei pari a € 456.776,52;
- n. 32 unità cessande anno 2024 per un risparmio in ratei pari a € 417.055,04.

Ne consegue che, relativamente alle cessazioni programmate nel corso del 2023, si verificheranno risparmi nel 2024 pari a € 928.667,40, mentre nel 2025, per cessazioni riferite all'anno 2024, si produrranno risparmi stimati pari a € 896.992,91.

6. Media Spesa Personale su Entrate correnti (Rendiconto della Gestione 2022)

Con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 23 del 22 maggio 2023, recante "Rendiconto della gestione 2022 – Approvazione" è stato approvato il Rendiconto dell'Ente Città metropolitana di Roma Capitale. Sulla base delle risultanze dello stesso si è provveduto a ricalcolare il margine della capacità assunzionale dell'Ente così come prevista dal comma 1-bis dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019. Il Prospetto di calcolo è il seguente:

Media Spesa Personale su Entrate correnti

	2018	2019	2020	2021	2022	media 2019 2020 2021	media 2021 2022 2023
Entrate tributarie	368.860.006,37	370.389.171,83	298.430.381,19	320.062.483,23	314.038.211,32	329.627.345,42	310.843.691,91
Trasferimenti correnti	153.789.438,53	109.877.272,67	209.666.616,86	143.480.021,90	210.395.908,40	154.341.303,81	187.847.515,72
Entrate extratributarie	18.331.363,44	15.849.206,51	13.016.134,58	18.339.705,00	17.744.655,97	15.735.015,36	16.366.831,85
Totale Entrate Correnti	540.980.808,34	496.115.651,01	521.113.132,63	481.882.210,13	542.178.775,69	499.703.664,59	515.058.039,48

Fondo Crediti Dubbia Esigibilità ultima annualità considerata		8.300.000,00	8.100.000,00	7.000.000,00	7.900.000,00	7.900.000,00	7.900.000,00
---	--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Totale Entrate correnti al netto FCDE						491.803.664,59	507.158.039,48
--	--	--	--	--	--	-----------------------	-----------------------

	2019	2020	2021	2022		
Spesa del Personale ultimo consuntivo approvato 2022	72.737.607,59	70.711.210,85	72.700.428,71	77.000.033,44	77.000.033,44	77.000.033,44

	15,66%	15,18%
--	---------------	---------------



7. Previsioni Finanziarie per il personale

Nelle previsioni finanziarie di spesa per il personale, stanziato nel Bilancio tecnico 2024 - 2026, sono allocate, anche, le risorse per le esigenze connesse alle nuove assunzioni, così come evidenziate nella Previsione del Fabbisogno del Personale allegato al D.U.P. 2023-2025. Di seguito la specifica delle spese del personale, macroaggregato 01 (Personale), macroaggregato 02 (Imposte) e macroaggregato 03 (spese per servizi per formazione del personale):

macroaggregato	voce	capitolo	prev_2024	prev_2025	prev_2026
stipendi e contributi	stipendi	ANF - Assegno Nucleo Familiare	5.000,00	5.000,00	5.000,00
stipendi e contributi	stipendi	CONRIP - Con.str.pens.on.rip	300.000,00	300.000,00	300.000,00
stipendi e contributi	stipendi	CPDEL - C.P.D.E.L	13.849.756,00	14.019.804,00	14.017.304,00
stipendi e contributi	stipendi	FDA39 - Fondo Straordinario Art.39	293.700,00	293.700,00	283.700,00
stipendi e contributi	stipendi	FDRIVA - Fondo rivalutazione interessi legali	1.000,00	1.000,00	1.000,00
stipendi e contributi	stipendi	FERNING - Indennità mancato preavviso - ferie non godute	125.000,00	125.000,00	125.000,00
stipendi e contributi	stipendi	INADEL - I.N.A.D.E.L	1.385.751,26	1.365.448,52	1.365.448,52
stipendi e contributi	stipendi	INAIL - I.N.A.I.L	763.998,00	763.998,00	763.798,00
stipendi e contributi	stipendi	INDDIR - Indennità di Risultato dei Dirigenti	3.490.489,00	3.490.489,00	3.490.489,00
stipendi e contributi	stipendi	INPS - I.N.P.S	50.000,00	50.000,00	50.000,00
stipendi e contributi	stipendi	PEO - Progressione Economica Orizzontale	5.865.850,00	5.865.850,00	5.865.850,00
stipendi e contributi	stipendi	PERSEO - Fondo PERSEO	20.000,00	20.000,00	20.000,00
stipendi e contributi	stipendi	PERSMA - Progetto SMART MR - Personale	41.781,00	41.781,00	10.445,31
stipendi e contributi	stipendi	PROD - Produttività'	13.512.205,18	13.512.205,18	13.487.205,18
stipendi e contributi	stipendi	REGCPD - Regolarizzazioni Contabili - Contributi	91.650,00	91.650,00	91.650,00
stipendi e contributi	stipendi	REGPRO - Regolarizzazioni Contabili - Produttività	370.850,00	370.850,00	370.850,00
stipendi e contributi	stipendi	STIP - Stipendi	32.609.519,15	32.409.510,15	32.409.510,15
stipendi e contributi	stipendi	STIPTD - Stipendi - tempo determinato	770.000,00	770.000,00	770.000,00
stipendi e contributi	stipendi	STRA - Straordinari	343.720,00	343.720,00	343.720,00
stipendi e contributi	stipendi	TRASF - Trasferte	174.000,00	174.000,00	174.000,00
stipendi e contributi	stipendi	POSORG - POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2.168.360,00	2.168.360,00	2.168.360,00
stipendi e contributi	stipendi	BUPAST - BUONI PASTO	758.500,00	758.500,00	758.500,00
stipendi e contributi	stipendi	DGEN - COMPENSI AL DIRETTORE GENERALE	76.000,00	76.000,00	76.000,00
stipendi e contributi	stipendi	INPGI - I.N.P.G.I.	50.000,00	50.000,00	50.000,00



stipendi e contributi	stipendi	FDONAR - FONDO ONERI ATTUAZIONE C.C.N.L. - ARRETRATI AA.PP.	2.800.000,00	1.700.000,00	2.900.000,00
stipendi e contributi	stipendi	INDUNA - INDENNITA' UNA TANTUM	540.000,00	0,00	0,00
stipendi e contributi	stipendi	PERTIB - PROGETTO TIB - PERSONALE	5.743,63	6.741,13	0,00
	stipendi Totale		80.462.873,22	78.773.606,98	79.897.830,16
stipendi e contributi	pnrr	STPNRR - STIPENDI PNRR - TEMPO DETERMINATO	997.532,67	997.532,67	997.532,67
stipendi e contributi	pnrr	ACPNRR - SALARIO ACCESSORIO - PNRR	314.987,56	314.987,56	314.987,56
stipendi e contributi	pnrr	ONPNRR - CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALI - PNRR	294.234,22	294.234,22	294.234,22
stipendi e contributi	pnrr	BPPNRR - BUONI PASTO - PNRR	31.681,39	31.681,39	31.681,39
	pnrr Totale		1.638.435,84	1.638.435,84	1.638.435,84
stipendi e contributi Totale			82.101.309,06	80.412.042,82	81.536.266,00
Imposte	stipendi	IRAP - I.R.A.P.	5.044.722,00	4.957.103,00	4.956.103,00
Imposte	stipendi	REGIRA - Regolarizzazioni Contabili - IRAP	37.500,00	37.500,00	37.500,00
	stipendi Totale		5.082.222,00	4.994.603,00	4.993.603,00
Imposte	pnrr	IRPNRR - I.R.A.P. - PNRR	111.564,16	111.564,16	111.564,16
	pnrr Totale		111.564,16	111.564,16	111.564,16
Imposte Totale			5.193.786,16	5.106.167,16	5.105.167,16
Altre Voci	Voci diverse	FORPER - Formazione, qualificazione e perfezionamento del personale	250.000,00	80.000,00	80.000,00
Altre Voci	Voci diverse	FORDIR - Formazione della Dirigenza	50.000,00	20.000,00	20.000,00
Altre Voci	Voci diverse	COMAND - PERSONALE COMANDATO	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
	Voci diverse Totale		1.500.000,00	1.300.000,00	1.300.000,00
Altre Voci Totale			1.500.000,00	1.300.000,00	1.300.000,00
Totale complessivo			88.795.095,22	86.818.209,98	87.941.433,16

Dall'analisi dei dati sopra richiamati si deduce che, la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal D.U.P., da destinare ai fabbisogni di personale è determinata, come prevede la normativa in materia, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. Le risorse finanziarie per spesa del personale stanziato nello



Città metropolitana
di Roma Capitale

U. C. Risorse Umane

Il Direttore

“schema di Bilancio di Previsione 2024 – 2026” sono, pertanto, coerenti con le esigenze, in termini di ottimizzazione del personale, derivanti dal Piano dei fabbisogni del personale dell’Ente 2024 – 2026.