



Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023 - 2025

Sezione Operativa (SeO)

**Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di
Roma Capitale relativo al triennio 2023-2025**

Relazione su previsione fabbisogno del personale 2023-2025

1. Premessa

È noto che lo strumento noto come piano triennale dei fabbisogni di personale è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione in forza dell'art. 6 del D.L. 80/2020 (sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale). Esso si configura come uno strumento essenzialmente gestionale, chiamato a definire, per quel che qui interessa, 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.

È tuttavia altrettanto noto che 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".

Dall'evidente contraddittorietà delle due disposizioni richiamate deriva lo stato di incertezza in cui versano sotto il profilo considerato le amministrazioni chiamate a definire gli strumenti di programmazione in materia di politiche assunzionali.

È stato autorevolmente suggerito di indicare nella nota di aggiornamento al DUP (o in una apposita deliberazione richiamata nel documento) i dati necessari per definire l'ammontare complessivo della spesa di personale da iscrivere in bilancio, rimandando al PIAO tutte le indicazioni di dettaglio non strettamente necessarie per la quantificazione degli oneri.

Con la presente relazione (e con i relativi allegati) si intende fornire gli elementi di giudizio necessari per valutare la compatibilità delle iniziative assunzionali previste con il complessivo assetto dell'approvando bilancio dell'ente.

2. Dalla ricognizione carenze ed eccedenze di personale al piano del fabbisogno

Ai sensi degli articoli 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001 con nota Circolare n. 39 del 19.10.2022 della scrivente 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 RU n. 3666 del 6.12.2022 avente ad oggetto: "PRESA 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. 165/2001", con la quale si è preso atto per il periodo 2022/2023 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.

Il predetto documento è allegato alla presente relazione, unitamente all'"Andamento dotazione organica 22-24". Entrambi gli elaborati illustrano con chiarezza che:

- La dotazione organica dell'ente ha subito, nel periodo 2015-2022, una riduzione a dir poco drastica (solo in piccola parte giustificata dalla concomitante riduzione delle competenze), passando dalle 2.168 unità del 2015 alle 1.278 del 2022;
- Tutte le strutture dell'ente, a fronte della crescente complessità delle procedure di competenza e della progressiva incisiva riduzione del personale assegnato, lamentano una generalizzata carenza che ammonta complessivamente a 972 unità, di cui 240 categoria B, 428 categoria C e 304 categoria D.

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 PNRR). 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 e, 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 si trova nell'allegato "Fabbisogno Personale 23-25 - articolazione per categorie e profili").

Per esplicitare le ragioni delle scelte dell'amministrazione sopra esposte, giova precisare che, per quanto riguarda i funzionari tecnici, è in corso una procedura selettiva per l'assunzione di n. 37 unità a tempo determinato (contratto di durata biennale rinnovabile) a valere su fondi PNRR. Detta operazione, che non deve figurare sul fabbisogno ora in questione essendo finanziata con i quadri economici delle opere PNRR, porrà rimedio nell'immediato alla grave carenza di funzionari tecnici e si è pertanto ritenuto di concentrare su altri profili le scarse risorse disponibili.

Risponde alla medesima logica il processo di valorizzazione delle risorse interne che l'amministrazione intende avviare mediante le progressioni verticali. Queste mirano a consolidare le strutture, consentendo complessivamente a 191 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.

Nella stessa ottica va inquadrata la previsione dell'accesso alla dirigenza di cinque dipendenti (pari al 50% del totale delle assunzioni programmate in quest'area), da selezionare mediante progressioni o riserve inserite in concorsi pubblici.

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

Nel redigere lo schema previsionale di fabbisogno per il triennio 2023-2025 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 pluriennale 2023-2025. Come può essere meglio visualizzato nella tabella allegata (Fabbisogno Personale 23-25 - Numeri complessivi), il fabbisogno ipotizzato svilupperà nell'arco del triennio considerato una ulteriore spesa di personale che, una volta consolidata, ammonterà a € 3.294.528,32, 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 CCNL di comparto appena 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 € 297.521,67, che risulta quindi superiore all'importo che si intende dedicare alle progressioni di cui trattasi, pari a € 297.294,67 come da tabella allegata. 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).

E' utile precisare che, alla luce dell'orientamento applicativo ARAN CFC100a (che si allega), le risorse di cui al citato art. 1, comma 612 della Legge di Bilancio 2022 risultano destinate integralmente alle progressioni verticali "straordinarie" ex art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022. Le risorse di cui si è detto all'inizio del presente paragrafo (€ 3.294.528,32), come già precisato, coprono invece 83 assunzioni da procedura pubblica e altrettante progressioni verticali "ordinarie" da effettuarsi in applicazione dell'art. 15 del CCNL 16/11/2022, quindi con il rispetto del vincolo della destinazione del 50% delle posizioni disponibili all'accesso dall'esterno. La correttezza dell'impostazione seguita dalla CMRC sul punto è stata peraltro confermata da recentissimi contatti avuti con i vertici di ARAN.

La complessiva spesa derivante dalle operazioni di assunzione/progressione sopra sommariamente descritte trova copertura nella proposta di bilancio pluriennale 2023-2025 attualmente in fase di approvazione.

Quanto alle tempistiche di sviluppo del programma di cui trattasi, è **fermo intendimento dell'Amministrazione pubblicare tutti gli avvisi relativi alle selezioni pubbliche e a quelle interne entro la fine dell'anno 2023**. Conseguentemente, la copertura di tali nuove assunzioni/progressioni verticali deve essere garantita già a decorrere dall'anno 2023, pur potendosi ragionevolmente prevedere che la spesa prevista a andrà a "maturare" completamente solo entro la fine del 2024, con l'effettiva ultimazione delle assunzioni previste dallo schema di fabbisogno in parola.

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 CMRC è il 16,20%.

Orbene, al fine della determinazione della capacità assunzionale dell'ente ai sensi della normativa citata, si è proceduto come segue:

1. Si sono calcolate la media della spesa di personale (€ 72.700.428,71) e la media delle entrate correnti al netto del FCDE (€ 492.703.664,59) entrambe con riferimento al triennio 2019-2020-2021, potendo quindi rilevare che il primo importo è pari al 14,76% del secondo, quindi inferiore al valore soglia previsto (16,20%).
2. La base per il calcolo incrementale, vale a dire – in forza dell'art. 5, comma 1 del decreto ministeriale citato – la spesa di personale al 2019, è pari per la CMRC a € 72.737.607,59.
3. Applicando il valore soglia (16,20%) alla base per il calcolo incrementale di cui al punto precedente (€ 72.737.607,59) si ottiene un importo approssimato di € 79.800.000,00, che rappresenta l'ammontare massimo della spesa di personale ai fini della normativa in parola. Detraendo da tale somma l'importo di cui al punto precedente, si ottiene la capacità assunzionale dell'ente nel triennio considerato dalla norma (2022-2024), pari a € **7.062.392,41**.

Come può rilevarsi anche dalla tabella che segue, il limite testé riportato risulta pienamente rispettato. Lo schema di fabbisogno in esame svilupperà infatti una spesa consolidata a regime pari a € 5.936.114,26.

Totale spesa del personale lordo oneri riflessi 2019: <u>72.373.607,59</u>			
Massimo totale spesa 22/23/24 con valore soglia 16,20%: <u>79.800.000,00</u> (16,1963% di incremento)			
Anno	2022	2023	2024
% massima annuale	22%	24%	25%
Spese del personale Tempo Indeterminato	15.922.193,67	17.369.665,82	18.093.401,90





Limite spesa di personale 2022/2023/2024	88.739.881,26 (17,75%)	90.194.633,41 (18,04%)	90.922.009,49 (18,19%)
Valore massimo spesa al di sotto del valore soglia 16,20%	79.800.000,00 (massimo valore spesa del personale al di sotto del valore soglia massimo consentito – Valore soglia di incremento pari al 16,1963%)		
Totale spesa del personale al lordo degli oneri riflessi 2019	72.737.607,59		
Incremento reale Fabbisogno 2023/2025 (Teorico 5.936.114,26 + 297.294,67 = 6.233.408.93)	3.591.822,99 (3.294.528,32 + 297.294,67) Spesa reale realizzazione Piano Fabbisogno 23/25		
Totale spesa reale a regime comprensiva dell'intero Fabbisogno 2023/2025 al lordo degli oneri riflessi	75.965.430,58 (al di sotto del limite di spesa massimo previsto per rispettare il valore soglia del 16,20% pari ad euro 79.800.000,00)		

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 CMRC di attestarsi su un aumento inferiore a quello teoricamente ammesso dalle percentuali di cui sopra, pari come detto a € 7.062.392,41.
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 € 3.294.528,32, ai fini dell'applicazione dell'art.





33 del d.l. 34/2019 lo stesso schema quota invece un valore ben più alto (€ 5.936.114,26 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 (€ 297.294,67). Peraltro, anche a volerlo considerare, il rispetto del limite sarebbe comunque assicurato.

4. Risparmi da cessazioni

Si ritiene utile aggiungere qualche dato in merito ai risparmi di spesa che si stima saranno generati nei prossimi esercizi dalle cessazioni prevedibili.

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 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.

Giova precisare che i dati di cui al presente paragrafo vengono riportati al solo fine di offrire informazioni, che si ritiene possano essere utili in un'ottica di valutazione della tenuta complessiva dell'approvando bilancio triennale, sulle disponibilità finanziarie aggiuntive che si genereranno nel corso del prossimo biennio. Tali disponibilità non si sommeranno in alcun modo alle capacità assunzionali calcolate in € 7.062.392,41 come illustrato nel paragrafo che precede.

Si allegano alla presente:

1. *Prospetto relativo agli andamenti della Dotazione Organica della Città Metropolitana di Roma Capitale nel periodo 2015-2022;*
2. *Tabella andamento dotazione organica: dotazione organica/carenze/pensionamenti 2022/2024;*
3. *Tabella di riepilogo delle specifiche selezioni pubbliche e interne che l'Amministrazione ha scelto in base alle carenze rilevate dalle strutture dirigenziali ai sensi della normativa vigente attuando scelte di tipo operativo per rafforzare i settori risultanti più carenti bilanciando l'acquisizione di nuovo personale con le progressioni verticali previste;*
4. *Tabella di calcolo dei costi relativi al Fabbisogno 2023/2025;*
5. *Prospetto calcolo capacità assunzionali Città Metropolitana di Roma Capitale.*



**Prospetto relativo agli andamenti della Dotazione Organica della Città Metropolitana di Roma Capitale
nel periodo 2015-2022
(personale di ruolo in servizio per l'esercizio delle funzioni fondamentali)**

Profili professionali	Personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento								Carenze
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Consuntivo Anno 2022 - Previsione Anno 2023
CATEGORIA B1									
OPERATORE SERVIZI DI ANTICAMERA	66	64	61	58	55	48	47	33	5
AUTISTA	47	45	41	40	40	36	35	31	6
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	85	66	40	41	40	43	42	47	8
OPERAIO SPECIALIZZATO ADDETTO STRADE	224	209	168	162	158	142	130	114	0
OPERATORE CENTRO STAMPA - ESAURITO (cambio profilo in "Collaboratore Amministrativo" dell'unico dipendente inquadrato)	1	1	1	1	1	1	1	0	0
OPERATORE SPECIALIZZATO AMBIENTE	24	21	18	19	17	16	15	12	17
OPERATORE TELEFONIA	2	2	2	2	2	2	2	3	0
OPERATORE MAGAZZINO (NUOVO PROFILO RICHIESTO)	0	0	0	0	0	0	0	0	2
PROFILI AD ESAURIMENTO (COORD. SERV. ANTIC., CANTONIERE ANAS)	20	18	16	15	15	15	15	14	0
TOTALE B1	469	426	347	338	328	303	287	254	38
CATEGORIA B3									
ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	151	124	119	117	110	109	109	104	34
ASSISTENTE TECNICO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CAPO OPERAIO SPECIALIZZATO ADDETTO STRADE	1	1	1	1	1	0	0	0	0
MESSO DI RILEVAZIONE E RISCOSSIONE	1	1	1	1	1	1	1	1	0
OPERAIO SPECIALIZZATO MACCHINE COMPLESSE	0	0	0	0	0	0	0	0	158
ASSISTENTE AMBIENTALE (NUOVO PROFILO RICHIESTO)	0	0	0	0	0	0	0	0	10
PROFILI AD ESAURIMENTO (CAPO CANTONIERE ANAS)	11	11	10	10	10	10	10	7	0
TOTALE B3	164	137	131	129	122	120	120	112	202
CATEGORIA C									
ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	2	2	1	1	1	2	2	2	0
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	6	5	5	5	5	5	4	2	11
CAPO OPERAIO STRADE QUALIFICATO	48	45	27	26	25	19	18	16	41
GEOMETRA	53	49	46	45	44	39	39	37	47
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	143	138	129	129	128	128	125	121	91
ISTRUTTORE AMBIENTALE	7	6	5	6	6	4	4	4	14
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	496	427	434	423	400	383	374	354	170
ISTRUTTORE TECNICO	6	5	5	5	5	5	5	9	33
MESSO COORDINATORE	4	4	2	2	1	1	1	1	0
RAGIONIERE	30	23	18	17	15	15	15	14	11
COORDINATORE SERVIZI DI ANTICAMERA	5	4	2	1	1	1	1	0	0
CAPO OPERATORE AMBIENTE QUALIFICATO (NUOVO PROFILO RICHIESTO)	0	0	0	0	0	0	0	0	10
PROFILI AD ESAURIMENTO (PERITO INDUSTRIALE)	9	8	7	7	7	7	7	7	0
TOTALE C	809	716	681	667	638	609	595	567	428

CATEGORIA D**CATEGORIA D1**

ARCHEOLOGO	4	4	3	3	3	3	3	3	0
AVVOCATO	0	0	0	0	0	0	0	2	0
FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	1	1	1	1	1	1	1	1	0
FUNZIONARIO INFORMATICO	8	8	7	7	7	5	5	4	8
FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	32	32	30	30	30	30	29	28	26
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	342	261	188	182	175	169	163	158	104
FUNZIONARIO CONTABILE	39	35	31	31	28	28	27	26	21
FUNZIONARIO STATISTICO	3	3	3	3	3	3	3	3	1
FUNZIONARIO AMBIENTALE	24	22	19	19	19	17	17	12	8
FUNZIONARIO ARCHIVISTA	1	0	0	0	0	0	0	0	1
NATURALISTA	2	2	2	2	2	2	2	2	0
SOCIOLOGO	6	4	1	1	1	1	1	0	0
STORICO DELL'ARTE	2	2	1	1	1	1	1	1	0
FUNZIONARIO TECNICO	78	73	41	41	41	35	28	23	116
FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA (NUOVO PROFILO RICHIESTO)	0	0	0	0	0	0	0	0	1
FUNZIONARIO FORESTALE (NUOVO PROFILO RICHIESTO)	0	0	0	0	0	0	0	0	5
PROFILI AD ESAURIMENTO (BIBLIOT. SPEC. S.T., FUNZ. SERV. SOCIALI, FUNZ. SERV. GEN.)	32	8	3	3	3	3	2	3	0
TOTALE D1	574	455	330	324	314	298	282	266	291

CATEGORIA EX D3

AGRONOMO	1	1	0	0	0	0	0	1	4
AVVOCATO	3	3	3	3	3	3	6	5	0
BIOLOGO	9	7	6	6	6	6	6	7	0
CHIMICO	4	2	2	1	1	1	1	1	2
GEOLOGO	7	5	5	5	2	2	2	3	7
PROFILI AD ESAURIMENTO (F.U.O.S.A., FTL, FUOST, SPEC. AREA TECN., FUOSR, FUOSV, ESPERTO COMUN., SPEC.FORM.SPER.DID., TECN. DIR. URBAN.)	128	105	82	79	74	72	70	62	0
TOTALE EX D3	152	123	98	94	86	84	85	79	13

TOTALE COMPLESSIVO	2.168	1.857	1.587	1.552	1.488	1.414	1.369	1.278	972
---------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------

Media Spesa Personale su Entrate correnti

	2018	2019	2020	2021	media
Entrate tributarie	368.860.006,37	370.389.171,83	298.430.381,19	320.062.483,23	329.627.345,42
Trasferimenti correnti	153.789.438,53	109.877.272,67	209.666.616,86	143.480.021,90	154.341.303,81
Entrate extratributarie	18.331.363,44	15.849.206,51	13.016.134,58	18.339.705,00	15.735.015,36
Totale Entrate Correnti	540.980.808,34	496.115.651,01	521.113.132,63	481.882.210,13	499.703.664,59
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità ultima annualità considerata		8.300.000,00	8.100.000,00	7.000.000,00	7.000.000,00
Totale Entrate correnti al netto FCDE					492.703.664,59
		2019	2020	2021	2022
Spesa del Personale ultimo consuntivo approvato 2021		72.737.607,59	70.711.210,85	72.700.428,71	72.700.428,71
					14,76%

Media spesa personale 2019-2020-2021 (€ 72.700.428,71) in rapporto alla media delle entrate correnti al netto del FCDE (€ 492.703.664,59) = 14,76%

Spesa del personale 2019 (base per calcolo incrementale): € 72.737.607,59

€ 72.737.607,59 * 1,22 = 88.739.881,26 > rapporto con media entrate 2019-2021 (€ 499.703.664,59) = **17,75%**

€ 72.737.607,59 * 1,24 = 90.194.633,41 > rapporto con media entrate 2019-2021 (€ 499.703.664,59) = **18,04%**

€ 72.737.607,59 * 1,25 = 90.922.009,49 > rapporto con media entrate 2019-2021 (€ 499.703.664,59) = **18,19%**

Valore soglia CMRC 16,20%

Valore approssimativamente più vicino alla soglia: € 79.800.000,00 = 16,1963%

Incremento su base +22% > 88.739.881,26 - € 72.737.607,59 = € 16.002.273,67

Incremento su valore più prossimo alla soglia: € 79.800.000,00 - € 72.737.607,59 = **€ 7.062.392,41**

FABBISOGNO 23-25 DA CAPACITA' ASSUNZIONALI ANNO 2023

CATEGORIA	EMOLUMENTI	Oneri	TOTALE costo singolo	N. Unità da assumere	Totale Costo
DIRIGENTE	45.803,94 €	16.113,83 €	61.917,77 €	10	619.177,66 €
Categoria D	25.937,34 €	9.366,20 €	35.303,54 €	88	3.106.711,52 €
Categoria C	23.879,52 €	8.623,79 €	32.503,31 €	68	2.210.225,08 €
Categoria B3	22.361,90 €	8.077,00 €	30.438,90 €	0	- €
				166	5.936.114,26 €

Budget "reale" capacità assunzionali Anno 2023	3.300.000,00 €
Costo Selezione Pubbliche	2.968.057,13 €
Costo Selezioni Interne	326.471,19 €
Sub Totale Costi	3.294.528,32 €
Disponibilità Residua	5.471,68 €

Costo annuo pro-capite			Selezione Pubbliche			
CATEGORIA	EMOLUMENTI	Oneri	TOTALE costo singolo		N. Unità da assumere	Totale Costo
DIRIGENTE	45.803,94 €	16.113,83 €	61.917,77 €		5	309.588,83 €
Categoria D	25.937,34 €	9.366,20 €	35.303,54 €		44	1.553.355,76 €
Categoria C	23.879,52 €	8.623,79 €	32.503,31 €		34	1.105.112,54 €
Categoria B3	22.361,90 €	8.077,00 €	30.438,90 €		0	- €
					83	2.968.057,13 €

Costo annuo pro-capite			Selezioni Interne			
CATEGORIA	EMOLUMENTI	Oneri	TOTALE costo singolo	Differenziale stipendiale per Progressione Verticale	N. Unità	Totale Costo
DIRIGENTE	45.803,94 €	16.113,83 €	61.917,77 €	26.614,23 €	5	133.071,13 €
Progressione in Categoria D	25.937,34 €	9.366,20 €	35.303,54 €	2.800,23 €	44	123.210,12 €
Progressione in Categoria C	23.879,52 €	8.623,79 €	32.503,31 €	2.064,41 €	34	70.189,94 €
Progressione in Categoria B3	22.361,90 €	8.077,00 €	30.438,90 €	1.541,70 €	0	- €
					83	326.471,19 €

NUOVO CCNL			Budget Selezioni Interne 0,55 CCNL 2022 - Articolo 13 comma 8				
CATEGORIA	EMOLUMENTI	Oneri	TOTALE costo singolo	Differenziale stipendiale per Progressione Verticale	N. Unità	Totale Costo	
Progressione in Categoria D	25.937,34 €	9.366,20 €	35.303,54 €	2.800,23 €	87	243.620,01 €	Progressioni Verticali da C a D
Progressione in Categoria C	23.879,52 €	8.623,79 €	32.503,31 €	2.064,41 €	26	53.674,66 €	Progressioni Verticali da B a C
Progressione in Categoria B3	22.361,90 €	8.077,00 €	30.438,90 €	1.541,70 €	0	- €	
					113	297.294,67 €	
						297.521,00 €	Budget 0,55
						226,33 €	Disponibilità Residua

<i>Selezione Pubbliche</i>	<i>N. Unità da assumere</i>
DIRIGENTE	5
Categoria D	44
Categoria C	34
Categoria B3	0
	83

<i>Selezioni Interne da FABBISOGNO</i>	<i>Selezioni Interne 0,55 CCNL 2022 Art. 13 comma 8</i>		
<i>N. Unità P.V./Riserve</i>	<i>N. Unità P.V.</i>	<i>TOTALE N. Unità P.V./Riserve</i>	
5	0	5	Dirigenti
44	87	131	Progressioni verticali da Categoria C a D
34	26	60	Progressioni verticali da Categoria B a C
0	0	0	Progressione in Categoria B
83	113	196	

Categoria	Profilo professionale B1	Unità in servizio al 31.12.2021	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 22	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24
B1	OPERATORE SERVIZI ANTICAMERA	42	5	3	1	2
B1	AUTISTA	31	6	3	0	0
B1	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	39	8	3	3	2
B1	CANTONIERE (ANAS) AD ESAURIMENTO	14	0	0	0	0
B1	OPERATORE SPECIALIZZATO AMBIENTE	12	17	0	0	1
B1	OPERATORE TELEFONIA	2	0	0	0	0
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO ADDETTO STRADE	117	0	7	4	7
B1	OPERATORE MAGAZZINO (NUOVO PROFILO)	0	2	0	0	0
		257	38	16	8	12

Categoria	Profilo professionale B3	Unità in servizio al 31.12.2021	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 22	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24
B3	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	104	34	0	0	0
B3	ASSISTENTE TECNICO	0	0	0	0	0
B3	CAPO CANTONIERE (ANAS) ad esaurimento	8	0	0	0	0
B3	MESSO DI RILEVAZIONE E RISCOSSIONE	1	0	0	0	0
B3	OPERAIO SPECIALIZZATO STRADE CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE	0	158	0	0	0
B3	ASSISTENTE AMBIENTALE (NUOVO PROFILO)	0	10	0	0	0
		113	202	0	0	0

Categoria	Profilo professionale C	Unità in servizio al 31.12.2021	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 22	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24
C	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	122	91	1	0	1
C	CAPO OPERAIO STRADE QUALIFICATO	16	41	2	0	1
C	GEOMETRA	37	47	1	1	0
C	ISTRUTTORE AMBIENTALE	4	14	0	0	0
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	356	170	13	9	10
C	ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	2	0	0	0	0
C	ISTRUTTORE TECNICO	9	33	2	0	0
C	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	2	11	0	0	0
C	MESSO COORDINATORE	1	0	0	0	0
C	RAGIONIERE	14	11	0	1	0
C	PERITO INDUSTRIALE	7	0	0	0	1
C	CAPO OPERATORE AMBIENTE QUALIFICATO (NUOVO PROFILO)	0	10	0	0	0
		570	428	19	11	13

Categoria	Profilo professionale D	Unità in servizio al 31.12.2021	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 22	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24
D	AGRONOMO	1	4	0	0	0
D	ARCHEOLOGO	3	0	0	0	0
D	AVVOCATO	6	0	0	0	0
D	BIOLOGO	7	0	0	1	0
D	CHIMICO	1	2	0	0	0
D	FUNZIONARIO AMBIENTALE	12	8	0	0	1
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	158	104	4	5	1
D	FUNZIONARIO ARCHIVISTA	0	1	0	0	0
D	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI PUBBLICHE	1	0	0	0	0
D	FUNZIONARIO CONTABILE	26	21	4	1	0
D	FUNZIONARIO DI BIBLIOTECA (NUOVO PROFILO)	0	1	0	0	0
D	FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE	28	26	1	0	1
D	FUNZIONARIO FORESTALE (NUOVO PROFILO)	0	5	0	0	0
D	FUNZIONARIO INFORMATICO	5	8	0	0	0
D	FUNZIONARIO STATISTICO	3	1	0	0	0
D	FUNZIONARIO TECNICO	25	116	4	3	1
D	GEOLOGO	3	7	0	0	0

D	NATURALISTA	2	0	0	0	0
D	SOCIOLOGO	0	0	0	0	0
D	STORICO DELL'ARTE	1	0	0	0	0
D	FUNZIONARIO SERVIZI GENERALI	1	0	0	0	0
D	BIBLIOTECARIO SPECIALISTA SERVIZI TERRITORIALI ad esaurimento	1	0	0	0	0
		284	304	13	10	4

Personale non Dirigente	Unità in servizio al 31.12.2021	Carenze Anno 22/23	Pensionamenti Anno 22	Pensionamenti Anno 23	Pensionamenti Anno 24	Unità da reperire
	1224	972	48	29	29	N. 78 Selezioni Pubbliche e N. 191 Progresioni Verticali di cui n. 113 da Art. 13 comma 8 CCNL 2022 e n. 78 da Fabbisogno

DIRIGENTI	Unità in servizio al 31.12.2021	Carenze da Fabbisogno Area Dirigenti	N. Unità da reperire
Dirigenti	28	16	10