



Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025 - 2027

Sezione Operativa (SeO)

**Piano dei fabbisogni di personale della Città Metropolitana di
Roma Capitale relativo al triennio 2025-2027**



Schema di fabbisogno del personale 2025-2027

1. Premessa

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 Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113. Esso si configura come uno strumento essenzialmente gestionale, 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.

È, infatti, noto che il documento unico di programmazione (D.U.P.), 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".

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. 35 del 31.10.2023 della scrivente Direzione dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" avente ad oggetto: "Ricognizione annuale delle situazioni di eccedenza e/o carenze di personale – Previsione 2024." 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 all'andamento della Dotazione Organica del personale di ruolo non dirigente della Città metropolitana di Roma Capitale per l'Anno 2024, allegato alla Determinazione Dirigenziale R.U. n. 138 del 18.01.2024 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 e ss.mm.ii. – Andamento della Dotazione Organica del personale di ruolo non dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale per l’Anno 2024.”, con la quale si è preso atto per l’Anno 2024 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.

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).

Inoltre con la proposta di Decreto del Sindaco Metropolitano n. 229 del 18.09.2024, si è deciso di presentare una proposta di Integrazione del PIAO - Sottosezione del Piano dei Fabbisogni di personale per l’Anno 2024, ad oggi all’attenzione del Collegio dei Revisori per la relativa asseverazione, con la quale si prevede l’assunzione, oltre che delle unità previste nei relativi Bandi di Concorso, anche di ulteriori unità di personale nell’ambito delle disponibilità di risorse di bilancio a tal uopo previste.

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

Nel redigere lo schema di fabbisogno per il triennio 2025-2027, si è tenuto conto di due ineludibili vincoli che di seguito si illustrano, al fine di esplicitare l’iter logico seguito dagli uffici nella definizione del predetto schema.

3.1 Le disponibilità finanziarie

Il primo è ovviamente quello delle risorse finanziarie che si renderanno disponibili nel bilancio pluriennale 2025-2027. Come può essere meglio visualizzato nella tabella allegata, il fabbisogno ipotizzato svilupperà nell’arco del triennio considerato una ulteriore spesa di personale che, una volta consolidata, ammonterà a € 1.413.915,85, necessaria per coprire a regime l’assunzione delle unità di personale previste mediante selezioni pubbliche (in esito a procedure concorsuali in corso o con scorrimento di graduatorie vigenti), stabilizzazione di personale assunto con contratto a tempo determinato e progressioni tra le Aree.



La complessiva spesa derivante dalle operazioni di assunzione/progressione che saranno previste per il Triennio 2025/2027, trova copertura anche nella proposta di bilancio pluriennale 2025-2027 attualmente in fase di approvazione.

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%.

Orbene, per quanto attiene alla capacità assunzionale dell'Ente ai sensi della normativa citata, è al momento (e fino all'approvazione del conto consuntivo bilancio E.F. 2024) necessario fare riferimento a quanto attestato con Determinazione Dirigenziale R.U. n. 2415 del 1/07/2024 del sottoscritto Direttore avente ad oggetto: "Capacità assunzionali Anno 2024 – Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O. - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale) triennio 2024-2026 – Verifica conseguente all'avvenuta approvazione del Rendiconto di Gestione Anno 2023.", con una percentuale di spesa del personale su entrate correnti (valore soglia dell'Ente) pari al 14,65%. Tale provvedimento, in funzione della percentuale indicata, quantifica, pertanto, la capacità assunzionale dell'Ente in € 8.104.165,28.

Il limite testé riportato avrebbe evidentemente consentito in teoria di prevedere allo stato delle operazioni di maggior respiro. Tuttavia, l'estrema incertezza che si registra al momento sia sotto il profilo del quadro normativo disciplinante le capacità assunzionali degli enti, sia sotto quello delle disponibilità di bilancio, ha suggerito di contenere le assunzioni programmate entro una soglia ben inferiore (con particolare riferimento alle annualità 2026 e 2027), salva ovviamente la possibilità di procedere ad incrementi non appena se ne ravvisassero le condizioni.

4. Previsioni Finanziarie per il personale

Nelle previsioni finanziarie della spesa del personale del Bilancio 2025-2027, sono allocate le risorse finanziarie anche per le esigenze connesse alle nuove assunzioni, così come evidenziate nella Previsione del Fabbisogno del Personale allegato al DUP 2025-2027. 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_2025	prev_2026	prev_2027
stipendi e contributi	Stipendi	ANF - Assegno Nucleo Familiare	5.000,00	5.000,00	5.000,00
stipendi e contributi	Stipendi	BUPAST - BUONI PASTO	750.000,00	750.000,00	750.000,00



stipendi e contributi	Stipendi	COMAVV - Compensi avvocati onorari per sentenze favorevoli all'Ente (Art. 27 e 37 CCNL)	390.000,00	390.000,00	390.000,00
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	13.998.939,72	13.901.070,08	13.669.339,72
stipendi e contributi	Stipendi	DGEN - COMPENSI AL DIRETTORE GENERALE	76.800,00	76.800,00	76.800,00
stipendi e contributi	Stipendi	FDA39 - Fondo Straordinario Art.39	293.700,00	293.700,00	293.700,00
stipendi e contributi	Stipendi	FDONAR - FONDO ONERI ATTUAZIONE C.C.N.L. - ARRETRATI AA.PP.	1.700.000,00	2.900.000,00	2.900.000,00
stipendi e contributi	Stipendi	FDRIVA - Fondo rivalutazione interessi legali	1.000,00	1.000,00	1.000,00
stipendi e contributi	Stipendi	FERNG - 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	2.077.479,44	2.077.479,44	2.081.517,84
stipendi e contributi	Stipendi	INAIL - I.N.A.I.L	743.998,00	783.998,00	783.998,00
stipendi e contributi	Stipendi	INDAGG - indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a temp	157.106,04	0,00	0,00
stipendi e contributi	Stipendi	INDDIR - Indennità di Risultato dei Dirigenti	3.833.855,00	3.833.855,00	3.833.855,00
stipendi e contributi	Stipendi	INDLIC - Indennità di licenziamento e di liquidazione	1.089,05	1.089,05	1.089,05
stipendi e contributi	Stipendi	INPGI - I.N.P.G.I.	48.000,00	48.000,00	48.000,00
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	5.805.850,00	5.805.850,00	5.805.850,00
stipendi e contributi	Stipendi	PERIMP - tariffe impianti termici - quota personale	50.000,00	0,00	0,00
stipendi e contributi	Stipendi	PERSEO - FONDO PERSEO	115.000,00	115.000,00	115.000,00
stipendi e contributi	Stipendi	PERSMA - Progetto SMART MR - Personale	41.781,00	10.445,31	10.445,31
stipendi e contributi	Stipendi	PERTIB - PROGETTO TIB - PERSONALE	6.741,13	4.112,28	4.112,28
stipendi e contributi	Stipendi	POSORG - POSIZIONE ORGANIZZATIVA	2.116.680,22	2.116.680,22	2.116.680,22
stipendi e contributi	Stipendi	PROD - Produttività	14.640.612,01	14.640.612,01	14.119.705,18
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	31.397.059,08	31.029.287,08	30.708.199,93
stipendi e contributi	Stipendi	STIPCO - Stipendi - assistenza tecnica ai Comuni	10.000,00	10.000,00	10.000,00
stipendi e contributi	Stipendi	STIPTD - Stipendi - tempo determinato	808.000,00	808.000,00	808.000,00
stipendi e contributi	Stipendi	STRA - Straordinari	323.720,00	323.720,00	323.720,00



stipendi e contributi	Stipendi	TRASF - Trasferte	164.000,00	164.000,00	164.000,00
	Stipendi Totale		80.493.910,69	81.027.198,47	79.957.512,53
stipendi e contributi	PNRR	ACPNRR - SALARIO ACCESSORIO - PNRR	314.987,56	314.987,56	314.987,56
stipendi e contributi	PNRR	BPPNRR - BUONI PASTO - PNRR	31.681,39	31.681,39	31.681,39
stipendi e contributi	PNRR	ONPNRR - CONTRIBUTI OBBLIGATORI PERSONALI - PNRR	294.234,22	294.234,22	294.234,22
stipendi e contributi	PNRR	STPNRR - STIPENDI PNRR - TEMPO DETERMINATO	997.532,67	997.532,67	997.532,67
	PNRR Totale		1.638.435,84	1.638.435,84	1.638.435,84
stipendi e contributi	Formazione professionale	BUPAST - BUONI PASTO	8.500,00	8.500,00	8.500,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	CPDEL - C.P.D.E.L	111.138,00	111.138,00	111.138,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	INADEL - I.N.A.D.E.L	8.800,00	8.800,00	8.800,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	INAIL - I.N.A.I.L	17.063,00	17.063,00	17.063,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	INDDIR - Indennità di Risultato dei Dirigenti	60.321,00	60.321,00	60.321,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	PEO - Progressione Economica Orizzontale	46.274,00	46.274,00	46.274,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	POSORG - POSIZIONE ORGANIZZATIVA	42.360,00	42.360,00	42.360,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	PROD - Produttività	73.992,00	73.992,00	73.992,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	STIP - Stipendi	241.688,00	241.688,00	241.688,00
stipendi e contributi	Formazione professionale	TRASF - Trasferte	5.000,00	5.000,00	5.000,00
	Formazione professionale Totale		615.136,00	615.136,00	615.136,00
stipendi e contributi	AMA SPA	STIPTD - Stipendi - tempo determinato	2.065.706,50	0,00	0,00
	AMA SPA Totale		2.065.706,50	0,00	0,00
stipendi e contributi Totale			84.813.189,03	83.280.770,31	82.211.084,37
Imposte	Stipendi	IRAP - I.R.A.P.	5.059.955,86	4.991.586,13	4.991.586,13
Imposte	Stipendi	REGIRA - Regolarizzazioni Contabili - IRAP	37.500,00	37.500,00	37.500,00
	Stipendi Totale		5.097.455,86	5.029.086,13	5.029.086,13
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	Formazione professionale	IRAP - I.R.A.P.	124.632,00	124.632,00	124.632,00
	Formazione professionale Totale		124.632,00	124.632,00	124.632,00
Imposte Totale			5.333.652,02	5.265.282,29	5.265.282,29
altre voci	voci diverse	COMAND - PERSONALE COMANDATO	1.200.000,00	1.200.000,00	1.200.000,00
altre voci	voci diverse	FORDIR - Formazione della dirigenza	20.000,00	20.000,00	20.000,00
altre voci	voci diverse	FORPER - Formazione, qualificazione e perfezionamento del personale	195.700,00	195.700,00	195.700,00
	voci diverse Totale		1.415.700,00	1.415.700,00	1.415.700,00
altre voci	AMA SPA	FORPER - Formazione, qualificazione e perfezionamento del personale	9.166,67	0,00	0,00



	AMA SPA Totale		9.166,67	0,00	0,00
altre voci Totale			1.424.866,67	1.415.700,00	1.415.700,00
Totale complessivo			91.571.707,72	89.961.752,60	88.892.066,66

5. 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 2024-2026 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 2024 per un risparmio in ratei pari a € 417.055,04;
- n. 42 unità cessande anno 2025 per un risparmio in ratei pari a € 623.508,39;
- n. 52 unità cessande anno 2026 per un risparmio in ratei pari a € 663.348,69;

Ne consegue che:

- relativamente alle cessazioni programmate nel corso del 2024, si verificheranno risparmi stimati nel 2025 pari a € 896.992,91;
- relativamente alle cessazioni programmate nel corso del 2024, si verificheranno risparmi stimati nel 2025 pari a € 1.317.739;
- relativamente alle cessazioni programmate nel corso del 2024, si verificheranno risparmi stimati nel 2025 pari a € 1.633.184,46.

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 così come calcolate.

Si allega alla presente:

- *Determinazione Dirigenziale R.U. n. 2415 del 1/07/2024 del sottoscritto Direttore avente ad oggetto: "Capacità assunzionali Anno 2024 – Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O. - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale) triennio 2024-2026 – Verifica conseguente all'avvenuta approvazione del Rendiconto di Gestione Anno 2023.", con relativo allegato.*

Il Direttore

Dott. Paolo Berno

Paolo Berno
città
metropolitana
di Roma
Capitale

Sede: Viale
Telefono: 0
Pec Dipart

E-mail: risorseumane@citametropolitanaroma.it



27.11.2024
10:38:09
GMT+02:00
mane@pec.citametropolitanaroma.it