

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

(SEDUTA DEL 12 MARZO 2021)

L'anno duemilaventuno, il giorno di venerdì dodici del mese di marzo, alle ore 16,17 la Giunta Capitolina di Roma così composta:

1	RAGGI VIRGINIA.....	<i>Sindaca</i>	8	LEMMETTI GIANNI.....	<i>Assessore</i>
2	CALABRESE PIETRO.....	<i>Vice Sindaco</i>	9	MAMMI VERONICA.....	<i>Assessora</i>
3	COIA ANDREA.....	<i>Assessore</i>	10	MELEO LINDA.....	<i>Assessora</i>
4	DE SANTIS ANTONIO.....	<i>Assessore</i>	11	MONTUORI LUCA.....	<i>Assessore</i>
5	FIORINI LAURA.....	<i>Assessora</i>	12	VIVARELLI VALENTINA.....	<i>Assessora</i>
6	FRONGIA DANIELE.....	<i>Assessore</i>	13	ZIANTONI KATIA.....	<i>Assessora</i>
7	FRUCI LORENZA.....	<i>Assessora</i>			

si è riunita, in modalità telematica, ai sensi della deliberazione della Giunta Capitolina n. 357 del 30 dicembre 2020, nella Sala Commissioni del Segretariato Generale, in Campidoglio.

Intervengono in modalità telematica il Vice Sindaco, che assume la presidenza dell'Assemblea, e gli Assessori Frongia, Fruci, Mammi, Meleo, Montuori e Vivarelli.

Risulta presente l'Assessore Coia.

Partecipa il sottoscritto Segretario Generale Dott. Pietro Paolo Mileti.

(O M I S S I S)

Abbandona la seduta in modalità telematica l'Assessore Frongia.

(O M I S S I S)

Entra nell'Aula l'Assessore Lemmetti

(O M I S S I S)

Interviene alla seduta in modalità telematica l'Assessore Frongia.

(O M I S S I S)

Interviene alla seduta in modalità telematica l'Assessore De Santis.

(O M I S S I S)

Abbandona la seduta in modalità telematica l'Assessore Frongia.

(O M I S S I S)

Interviene alla seduta in modalità telematica l'Assessora Ziantoni.

(O M I S S I S)

Deliberazione n. 47

Approvazione della pianificazione triennale del fabbisogno 2021-2023 e determinazione dotazione organica personale dirigente e non dirigente.

Premesso che:

l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 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*”;

l'art. 89, comma 5, del citato D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli altri Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di Bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

gli 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, 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 più dinamico 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;

in attuazione di quanto disposto dal succitato D. Lgs. n. 75/2017, in data 8 maggio 2018 con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro della Salute sono state adottate le "linee di indirizzo" di cui al nuovo 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) in attuazione del principio generale del definitivo superamento del concetto di dotazione organica, in favore dell'istituto della "spesa potenziale massima sostenibile" nel cui rispetto le amministrazioni possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

secondo quanto precisato nelle richiamate "Linee di indirizzo", il valore finanziario dei fabbisogni programmati non può superare la "spesa potenziale massima" che per gli Enti Locali va determinata con riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa;

l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (convertito, con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58), nel riformare i criteri di individuazione delle facoltà assunzionali degli Enti Locali in precedenza basati sulla copertura del *turn over* secondo le percentuali previste dalle norme, ha introdotto un diverso sistema basato sulla *sostenibilità finanziaria* della spesa per il personale;

il comma 2 del citato art. 33 prevede che i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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 dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

il valore finanziario dei fabbisogni programmati deve pertanto essere contenuto entro i limiti fissati dalla norma sopra richiamata, 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;

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 D.L. 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”, da ultimo, l'art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 (convertito, con modificazioni, nella legge 13 ottobre 2020, n. 126), ha disposto che, a decorrere dall'anno 2021, 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 valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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 nuovo quadro normativo di riferimento in materia di pianificazione assunzionale si completa con l'art. 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56 che in ordine alle *modalità* di reclutamento di nuovo personale ha introdotto norme volte a semplificare le procedure di svolgimento dei concorsi pubblici allo scopo di accelerare il ricambio generazionale all'interno delle Pubbliche Amministrazioni;

in attuazione del richiamato art. 3 della legge n. 56/2019 l'Amministrazione Capitolina ha approvato - con deliberazione della Giunta n. 116 del 23 giugno 2020 - il Regolamento recante la disciplina transitoria in materia di accesso agli impieghi presso Roma Capitale, per il biennio 2021-2022;

atteso che:

l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011, n. 183, prevede l'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente, in fase di pianificazione dei fabbisogni complessivi di personale, ad una preventiva ricognizione circa l'eventuale sussistenza di condizioni di eccedenza o di soprannumero di personale, da valutare alla luce di esigenze funzionali ovvero in relazione alla situazione finanziaria dell'Ente;

ai sensi del comma 2 del richiamato art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale di cui sopra non possono effettuare assunzioni o

instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

considerato che:

con deliberazione della Giunta Capitolina n. **9 del 28 gennaio 2020** si è proceduto:

- all'approvazione della dotazione organica del personale dirigente e non dirigente;
- all'approvazione della relativa pianificazione triennale dei fabbisogni per il periodo 2020-2022, 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);
- alla ricognizione di cui all'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 circa l'insussistenza di personale soprannumerario o in eccedenza in alcuno dei livelli di inquadramento di cui all'ordinamento professionale approvato con CCNL del comparto Regioni- Autonomie Locali del 31/3/1999;

dato atto che:

la verifica in ordine alla compatibilità del piano assunzionale approvato con il succitato provvedimento per l'annualità 2020 con il nuovo quadro normativo in materia di calcolo delle facoltà assunzionali - in vigore dal 20 aprile 2020 e sopra ampiamente riepilogato - ha dato esito positivo, consentendone l'attuazione;

avuto presente che l'Amministrazione Capitolina:

- in attuazione degli artt. 6 e segg. del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, e delle altre norme sopra riepilogate, nonché coerentemente con le "Linee di indirizzo" di cui all'art. 6 ter del medesimo D. Lgs. n. 165/2001;
- 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 a parziale modifica ed integrazione** di quanto disposto con la succitata **deliberazione della Giunta Capitolina n. 9/2020** alla nuova pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente, relativa al triennio 2021-2023, disponendo:

- la conferma della vigente dotazione organica del personale dirigente, 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. 222 del 9 ottobre 2017 successivamente modificata con numerosi provvedimenti e, da ultimo, con deliberazione della Giunta Capitolina n. 67 del 17 aprile 2020 (**allegato 1, facente parte integrante del presente provvedimento**);
- la rimodulazione - senza costi aggiuntivi per l'amministrazione capitolina - della dotazione organica del personale non dirigente in coerenza con la pianificazione dei fabbisogni di personale che si intende approvare con il presente provvedimento, (**allegati 2 e 3, facenti parte integrante del presente provvedimento**). Riguardo

la rappresentazione della dotazione organica teorica del personale non dirigente di cui agli allegati 2 e 3 si precisa che la stessa - collocata all'interno del contesto normativo ed economico finanziario di cui si diceva sopra - risulta essere una ipotesi non suscettibile di concreta attuazione. Detta dotazione organica teorica – desunta nella sua struttura complessiva dalla deliberazione G.C. n. 422/2009 - costituisce, tuttavia, per una amministrazione delle dimensioni organizzative di Roma Capitale, un parametro di riferimento di cui si tiene conto, in concomitanza con numerosi altri fattori, per definire la pianificazione assunzionale come esposta nel dettaglio negli allegati 4 e 4bis;

- l'approvazione della pianificazione dei fabbisogni di personale dirigente e non dirigente con la correlata pianificazione assunzionale triennale 2021-2023, come esposta nei prospetti **4 e 4bis**, allegati e 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 2023**, in considerazione del contesto determinato dalla attuale grave emergenza sanitaria, si ritiene opportuno non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale limitandosi a prevedere che la programmazione assunzionale 2023 possa essere contenuta entro i limiti di *turn over* (cessazioni dal servizio per limiti di età) – stimato, per il personale non dirigente, in circa 500 unità di personale e per il personale dirigente, in 7 unità di personale;

considerato inoltre che, in ordine al **profilo qualitativo** della pianificazione dei fabbisogni di personale, sia prioritariamente necessario tenere conto delle considerazioni di seguito esposte:

1) **personale con qualifica dirigenziale:**

alla data del **31 dicembre 2020** - a fronte di una dotazione organica ottimale determinata in 230 unità, sostanzialmente corrispondenti alle posizioni dirigenziali dotazionali istituite nell'ambito della Macrostruttura Capitolina con la deliberazione della Giunta Capitolina n. 222 del 9 ottobre 2017, come modificata con successivi provvedimenti e, da ultimo, con deliberazione G.C. n. 67 del 17 aprile 2020 (cui vanno aggiunte le posizioni dirigenziali relative all'Istituzione Sistema Biblioteche Centri Culturali e all'Agenzia sulle Tossicodipendenze, nonché le posizioni relative ad Uffici di Scopo istituite con separati provvedimenti) risultano complessivamente in servizio n. 169 dirigenti, compreso l'incarico dirigenziale a titolo gratuito attribuito, ai sensi dell'art. 5, c. 9 del D.L. 95/2012 ad un ex dirigente collocato in quiescenza, così distribuiti:

- n. 145 dirigenti di ruolo, di cui n. 6 in posizione di aspettativa e/o comando presso altre Pubbliche Amministrazioni, con una carenza, per quanto concerne la dotazione stabile di personale dirigenziale, pari a ben 85 unità;
- n. 19 dirigenti in posizione di comando/distacco in entrata (o altri istituti che consentono la copertura temporanea di posizioni dirigenziali);
- n. 4 dirigenti assunti ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs. n. 18/8/2000, n. 267 (Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) e delle relative norme attuative di cui all'art. 37 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di Roma Capitale, approvato con la richiamata deliberazione G.C. n. 222/2017;

- n. 1 incarico dirigenziale attribuito a titolo gratuito per la durata di un anno (scadenza 28/2/2021);

nell'arco di tempo intercorrente tra il **1° gennaio 2021** ed il **31 dicembre 2023** si prevede complessivamente la cessazione dal servizio di non meno di 28 unità di personale di ruolo appartenente agli organici dirigenziali, di cui n.16 entro il 31 dicembre 2021;

si rileva pertanto che, nonostante la significativa riduzione delle posizioni dirigenziali disposta con la succitata deliberazione G.C. n. 222/2017 e con i successivi provvedimenti di modifica e integrazione e nonostante le assunzioni effettuate negli ultimi anni, persiste una significativa carenza di personale dirigente;

per contrastare il notevole indebolimento degli organici dirigenziali la Giunta Capitolina, con la citata deliberazione n. 9 del 28 gennaio 2020, ha approvato una pianificazione triennale per l'acquisizione di 67 unità di personale dirigente, di cui n. 25 nell'anno 2020, in vari profili professionali e con ricorso a tutte le modalità di reclutamento previste dal vigente ordinamento degli Enti Locali, ivi compreso l'avvio di procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 ed il reclutamento con incarichi a tempo determinato; per le annualità 2021 e 2022 sono state bandite procedure selettive volte al reclutamento degli ulteriori 42 nuovi dirigenti previsti;

le assunzioni complessivamente programmate con la richiamata deliberazione G.C. n. 9/2020 non sono comunque sufficienti a riequilibrare la consistenza degli organici dirigenziali, considerato il numero delle cessazioni attese per il prossimo triennio e particolarmente nell'anno 2021 in relazione alla disciplina sul collocamento in quiescenza di cui all'art. 14 bis del D. L. n. 4/2019 (normativa applicabile per il triennio 2019-2021);

si rende pertanto necessario e urgente procedere alla riformulazione del fabbisogno di personale dirigenziale relativo al triennio 2021-2023, prevedendo un ulteriore rafforzamento della compagine dirigenziale, volto ad assicurare un adeguato presidio delle articolazioni organizzative dell'Ente;

con note esibite in atti il Capo dell'Avvocatura Capitolina ha evidenziato il prospettarsi nel breve periodo di un significativo indebolimento del profilo professionale – peraltro infungibile - di Avvocato Dirigente con la conseguente necessità di prevedere in tempi rapidi l'avvio di una procedura di reclutamento;

parimenti rilevanti sono le carenze nel profilo professionale di Dirigente di Polizia Locale, sottostimate al momento della predisposizione della deliberazione della Giunta Capitolina n. 9/2020;

in considerazione delle criticità sopra esposte la Giunta Capitolina, pur tenendo conto delle complessive esigenze di reclutamento rilevate anche con riferimento a profili professionali non dirigenziali, ha anticipato con "Memoria" del 30 novembre 2020 indirizzi operativi rivolti alle competenti Strutture per l'avvio urgente degli atti relativi al reclutamento, previa integrazione dei bandi di concorso pubblicati il 7 agosto 2020, di:

- n. 3 unità di personale nel profilo professionale di Dirigente di Polizia Locale;
- n. 5 unità di personale nel profilo professionale di Avvocato Dirigente;
- n. 5 unità di personale nel profilo professionale di Dirigente Socio-educativo;

con la medesima Memoria, la Giunta Capitolina, ha altresì formulato indirizzi affinché al reclutamento delle suddette risorse professionali dirigenziali, si provveda attraverso procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, ovvero comandi, qualora tali opzioni risultino effettivamente attuabili;

inoltre, in attesa che siano espletate le procedure concorsuali per il reclutamento di figure professionali dirigenziali, è indispensabile:

1) procedere alla copertura di ulteriori 14 posizioni dirigenziali nell'annualità 2021 in aggiunta a quanto già previsto dalla Giunta Capitolina con la richiamata Memoria - 7 delle quali erano già previste e non attuate nell'anno 2020; alla copertura delle suddette posizioni dirigenziali si provvederà ricorrendo a tutte a tutte le modalità di assunzione consentite dal vigente ordinamento compresa mobilità o avvalimento di graduatorie relative a procedure selettive pubbliche espletate da altre pubbliche amministrazioni ovvero anche in forma temporanea, mediante l'attuazione di comandi o assunzioni a tempo determinato ex art.110 T.U.E.L.;

2) procedere al riallineamento del termine di scadenza di n. 4 contratti a tempo determinato, attualmente individuato nella fine dell'attuale mandato politico della Sindaca, al triennio di cui all'art. 19, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 in conformità ai recenti pronunciamenti giurisprudenziali di Cassazione e di merito; analogamente si procederà, pertanto, per eventuali comandi in scadenza nel 2021 qualora il relativo incarico fosse stato conferito con durata inferiore a 3 anni;

2) personale non dirigente

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, 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 nuova disciplina applicabile al triennio 2019-2021;

stante l'urgenza di reclutare personale per fronteggiare tale indebolimento degli organici, con la citata deliberazione della Giunta Capitolina n. 9 del 28 gennaio 2020 l'Amministrazione Capitolina - entro i vigenti limiti alle facoltà assunzionali e nel pieno rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di bilancio - ha disposto il reclutamento negli anni 2021 e 2022, complessivamente, di n. 1.470 unità di personale in vari profili professionali, previa indizione di procedure selettive pubbliche;

i relativi bandi sono stati, tuttavia, pubblicati in data 7 agosto 2020 ma, a causa dell'emergenza sanitaria che ha colpito il Paese e delle relative misure di contenimento che inevitabilmente hanno inciso negativamente sui tempi di espletamento delle procedure selettive, si rende necessario rimodulare i tempi inizialmente previsti, al momento, almeno per alcune delle assunzioni pianificate;

in particolare, si ritiene opportuno disporre il rinvio al 2022 delle 250 assunzioni nel profilo di "Istruttore di Polizia Locale" (categoria C), già programmate per l'anno 2021, in considerazione del numero e della tipologia delle prove previste dal bando di concorso;

la ricognizione delle risorse disponibili, derivanti anche dalla non totale attuazione della pianificazione 2020 per esaurimento e/o scadenza delle graduatorie vigenti, ha evidenziato la possibilità di ampliare il numero di assunzioni pianificate con la richiamata deliberazione G.C. n. 9/2020 per le annualità 2021 e 2022;

l'Amministrazione Capitolina intende, pertanto, procedere ad integrazioni e parziali modifiche della pianificazione assunzionale approvata con la medesima deliberazione G.C. n. 9/2020 con particolare riguardo alle esigenze funzionali rilevate per quanto concerne i servizi ambientali, la tutela del verde pubblico e dell'assetto idrogeologico del territorio, nonché in adempimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999;

peraltro, con la Memoria del 30 novembre 2020 sopra richiamata per il personale dirigente, la Giunta Capitolina ha formulato anche indirizzi volti all'acquisizione urgente, previa integrazione dei bandi di reclutamento pubblicati il 7 agosto 2020, delle seguenti unità di personale non dirigente:

- n. **50** unità di personale nel profilo professionale di "Funzionario Servizi Ambientali" (categoria D);
- n. **10** unità di personale nel profilo professionale di "Geologo" (categoria D);
- n. **40** unità di personale nel profilo di "Funzionario Economico – Finanziario" (categoria D);

occorre inoltre prevedere le ulteriori modifiche e integrazioni alla pianificazione assunzionale e all'assetto della dotazione organica approvati con la deliberazione G.C. n. 9/2020, come di seguito esposto:

- assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/1999

la pianificazione 2020- 2022 prevedeva per l'anno 2020 l'acquisizione di complessive 26 unità di personale a copertura del differenziale tra le presenze in organico e la percentuale di cui all'art. 18 della legge 68/1999, da avviare a selezione con procedura numerica, come di seguito indicato:

4 unità con profilo professionale di "Operatore Servizi Amministrativi" (categoria B)

10 unità con profilo professionale di "Operatore Servizi Tecnici" (categoria B)

12 unità con profilo professionale di "Operatore Servizi Supporto e Custodia" (categoria B)

le suddette assunzioni non risultano ancora attuate;

la pianificazione assunzionale sopra esposta è stata in minima parte coperta con il reclutamento di alcune unità nell'ambito della procedura assunzionale volta al reclutamento di 117 unità di personale con contratto a tempo determinato nel profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale e per la maggior parte con l'avvio da parte della Regione Lazio di apposito bando pubblico tramite il competente servizio di collocamento;

è stata inoltre concordata con il Servizio Inserimento Lavoro Disabili della Regione Lazio una diversa distribuzione delle assunzioni previste, fra i vari profili professionali prescelti;

si dà atto che la relativa procedura è in corso di espletamento e le relative assunzioni saranno effettuate al termine della stessa;

a seguito delle risultanze del Prospetto Informativo relativo alla situazione del personale rilevata al 31/12/2020, trasmesso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in data 29/01/2021, si è rilevato, a causa dei pensionamenti, un incremento delle scoperture ai sensi dell'art. 18 della L. 68/1999 fino a 40 unità;

occorre, pertanto, incrementare la relativa pianificazione assunzionale del personale da assumere in esecuzione degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999, art. 18, approvata con la deliberazione G.C. n. 9/2020, come esposto nel dettaglio nel prospetto allegato 4), facente parte integrante del presente provvedimento;

- Assistenti Sociali (assunzioni a tempo determinato)

con riferimento alle misure adottate a contrasto della povertà (SIA/Reddito di Inclusione/Reddito di Cittadinanza), finalizzate anche al rafforzamento generale dei servizi sociali sul territorio, Roma Capitale ha effettuato assunzioni con contratto a tempo determinato nel profilo professionale di Assistente Sociale – categoria D (ora ridenominato

Funzionario Assistente Sociale – categoria D) utilizzando fondi assegnati, in parte, dall’Unione Europea attraverso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (FSE – PON “Inclusione”, programmazione 2014/2020) ed in parte provenienti dalla Quota Servizi del Fondo per la lotta alla Povertà, ed attribuiti a Roma Capitale dalla Regione Lazio;

dette assunzioni sono state effettuate in fasi e con modalità diverse, ovvero in un primo tempo, per l’attuazione dei progetti approvati e finanziati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in esito all’Avviso non competitivo n. 3/2016 previo avvalimento, per l’individuazione dei candidati da assumere, di graduatorie vigenti relative a procedure selettive pubbliche per assunzioni a tempo indeterminato espletate da altre Pubbliche Amministrazioni;

in seconda fase si è proceduto, in attuazione della pianificazione assunzionale approvata con deliberazione della Giunta Capitolina n. 186 del 24 settembre 2019 e per le motivazioni ivi indicate, all’espletamento di apposita procedura selettiva pubblica volta al reclutamento di n. 117 unità di personale nel profilo professionale di Funzionario Assistente Sociale (categoria D) con contratto a tempo pieno e determinato;

le procedure assunzionali relative all’assunzione delle suddette 117 unità di personale, previo scorrimento della graduatoria di cui alla determinazione dirigenziale n. GB/878/2020, modificata con determinazione dirigenziale n. GB/979/2020, sono tuttora in corso;

con note prot. n. QE/65025 del 22/10/2020 e n. QE/72349 del 24 novembre 2020 il Dipartimento Politiche Sociali, in considerazione delle esigenze operative rilevate per quanto concerne le attività volte al contrasto alla povertà e al rafforzamento del Servizio Sociale Professionale e tenuto, altresì, conto della disponibilità di risorse finanziarie derivanti dall’assegnazione a Roma Capitale dei fondi di cui sopra, ha chiesto di provvedere con urgenza alla proroga - entro i limiti di durata dei progetti a suo tempo finanziati dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a valere sul FSE 2014-2020 – PON Inclusione - in riferimento all’Avviso non competitivo n. 3 del 3 agosto 2016 e nel rispetto delle norme che disciplinano il rapporto di lavoro a termine nella pubblica amministrazione – dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati fino al 31 dicembre 2020 con n. 5 lavoratori, assunti nel profilo professionale di Assistente Sociale a seguito dell’avvalimento di graduatorie esterne di cui sopra;

nelle more dell’approvazione del provvedimento di pianificazione triennale dei fabbisogni, tenuto conto della prioritaria esigenza di assicurare la continuità di servizi essenziali volti all’assistenza verso soggetti e nuclei familiari in condizioni di fragilità e avuto altresì riguardo per il particolare regime giuridico-finanziario che può essere applicato alle suddette assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti/Enti ai sensi dell’art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020 - convertito nella legge n. 126/2020 – sopra richiamato - il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ha provveduto a disporre d’urgenza la proroga dei suddetti rapporti di lavoro fino al 30/6/2021;

nel prendere atto che la proroga dei citati rapporti di lavoro, il cui costo continua a gravare sugli interventi finanziati a valere sull’Avviso 3/2016 del PON Inclusione FSE 2014-2020, corrisponde alle esigenze dell’Amministrazione, se ne autorizza altresì l’ulteriore proroga per tutto il 2021, fermo restando il rispetto dei limiti massimi di durata determinati dalla normativa di riferimento e la capienza sugli appositi fondi;

inoltre, tenuto conto che:

- la legge n. 178/2020 (legge di Bilancio per il 2021) – all’art. 1, comma 797 e segg., ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un

operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo “di servizio” definito da un operatore ogni 4.000 abitanti;

- ai sensi dell’art. 1, comma 200 della legge n. 205/2017 le assunzioni di Assistenti Sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, nei limiti del 50 per cento delle risorse di cui all’art. 7, comma 3, del D. Lgs. n. 147/2017 (quota “servizi” del Fondo Povertà), possono essere effettuate in deroga ai vincoli di contenimento della spesa del personale di cui all’art. 1, comma 557 e segg. della legge n. 296/2006 e all’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

per assicurare il suddetto livello essenziale delle prestazioni sarà verificata la sufficiente disponibilità in Bilancio dei fondi di cui alla “quota servizi” del Fondo Povertà per procedere alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con Assistenti Sociali, ed eventualmente ampliare il numero delle 117 assunzioni a tempo determinato inizialmente previste nel medesimo profilo, previo scorrimento della graduatoria approvata con le citate determinazioni dirigenziali n. GB/878 del 9/6/2020 e n. GB/979 del 24/6/2020;

- riallineamento personale ascritto al profilo professionale di “Cuoco” dichiarato “ad esaurimento” con deliberazione G.C. n. 422/2009

il servizio di ristorazione scolastica nelle scuole dell’infanzia comunali e statali, nei nidi capitolini e nelle scuole primarie e secondarie di primo grado – precedentemente in parte assicurato dall’Amministrazione Capitolina con gestione diretta - è ormai completamente affidato ad aziende esterne, in attuazione degli indirizzi espressi dall’Assemblea Capitolina con deliberazione n. 20 del 2 maggio 2017, ed in esito all’espletamento di procedura di gara;

con la richiamata deliberazione n. 20/2017 l’Assemblea Capitolina demandava, fra l’altro, alla Giunta il compito di definire, con l’adozione di apposito atto, “*percorsi di conversione professionale per il personale dipendente in servizio presso le mense dei nidi capitolini con il profilo professionale di “Cuoco”*”;

con la più volte citata deliberazione n. 9 del 28 gennaio 2020 la Giunta Capitolina ha, fra l’altro, determinato la consistenza complessiva, per famiglia professionale, per categoria di inquadramento e per singolo profilo professionale degli organici capitolini;

la rilevazione effettuata con il succitato provvedimento evidenzia consistenti fabbisogni di personale ascritto ai profili professionali di categoria B inseriti nella famiglia professionale “Economico-amministrativa e servizi di supporto”;

appare, pertanto, opportuno e corrispondente alle esigenze operative e funzionali dell’Amministrazione Capitolina dare attuazione agli indirizzi espressi dall’Assemblea Capitolina con la richiamata deliberazione n. 20/2017, in merito alla ricollocazione del personale in argomento in altro profilo professionale appartenente alla medesima famiglia professionale di pari inquadramento;

in particolare i profili professionali di “Operatore Servizi Supporto e Custodia” (categoria B) e “Operatore Servizi Trasporto” (categoria B), risultano particolarmente indeboliti a seguito dei recenti collocamenti in quiescenza con criticità operative segnalate in varie occasioni dai Direttori preposti a diverse Strutture Capitoline;

occorre, pertanto, procedere alla definitiva soppressione del profilo professionale di “Cuoco”, peraltro già da anni dichiarato “ad esaurimento”, disponendo il riallineamento dei 26 dipendenti che tuttora rivestono il suddetto profilo professionale, per **13** unità nel profilo professionale di “**Operatore Servizi Supporto e Custodia**” e per le restanti **13** unità nel profilo professionale di “**Operatore Servizi Trasporto**” previa verifica circa il possesso dei requisiti indispensabili allo svolgimento delle relative mansioni;

qualora il riallineamento nel profilo professionale di Operatore Servizi Trasporto non risultasse possibile per carenza di requisiti in capo ai dipendenti interessati, si procederà con il riallineamento di un maggior numero di unità – fino al completo riallineamento di tutto il personale in questione, nel profilo professionale di Operatore Servizi Supporto e Custodia;

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 snellito e reso più efficiente con la citata deliberazione della Giunta Capitolina n. 222/2017, 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 2021;

atteso che:

qualsiasi pianificazione assunzionale può essere approvata solo previa verifica della sussistenza di tutte le precondizioni cui la legge subordina la possibilità di procedere ad assunzioni e nel rigoroso rispetto dei vincoli finanziari posti dalla legge a carico degli Enti Locali;

in particolare, prima di procedere ad una pianificazione assunzionale occorre, fra l'altro, verificare che sia stato rispettato:

- il vincolo del contenimento della complessiva spesa del personale, di cui all'art. 1, commi da 557 a 557 quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- con riferimento alle assunzioni con contratto a termine il tetto di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (convertito, con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122) e ss.mm.ii.;
- inoltre, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. le pubbliche amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale circa l'assenza di situazioni di soprannumero o, comunque, di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

dato atto che:

la legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) – in attuazione delle sentenze della Corte Costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018 - ha modificato in modo sostanziale i vincoli di finanza pubblica applicabili agli Enti Locali, disapplicando, a decorrere dall'anno 2019, i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'art. 1 della

legge 11 dicembre 2016, n. 232, nonché i commi da 787 a 790 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205;

a partire dall'anno 2019, pertanto, cessano di avere applicazione le disposizioni previste dalle succitate leggi del 2016 e del 2017, sia con riferimento alle regole di definizione del saldo finale di competenza, sia per quanto concerne i connessi adempimenti (prospetto dimostrativo del rispetto del saldo, monitoraggio e certificazione, sanzioni per il mancato rispetto, premialità);

l'equilibrio tra entrate finali e spese finali è stato comunque attestato all'interno del Rendiconto della Gestione finanziaria per l'anno 2019, approvato dall'Assemblea Capitolina con deliberazione n. 80 del 30 giugno 2020 (in particolare, allegati: n. 07 - "Consuntivo armonizzato equilibri" - e 11.1 pagine 25 e 26 - "Relazione al Rendiconto 2019");

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 Esecutivo di Gestione e del piano della *performance* di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, l'adozione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento;

verificato che:

Roma Capitale ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

dato atto altresì che:

la pianificazione assunzionale che si intende approvare con il presente provvedimento (allegati 4 e 4bis) *può ritenersi coerente* con la pianificazione dei fabbisogni di personale 2021-2023 di cui alla relativa sezione operativa del DUP 2021-2023 (SeO.2.1-Programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023) e relativa nota di aggiornamento di cui alla deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 6 del 27 gennaio 2021, nonché con le linee strategiche delineate nel medesimo documento di programmazione finanziaria (SeS.1.Int. 3) fatta salva la necessità di integrare quanto già esposto nel DUP 2021-2023 per quanto concerne il personale dirigente, con la copertura nel 2021 di ulteriori 7 posizioni dirigenziali derivanti da previsioni 2020 che non si sono concluse positivamente entro l'anno di riferimento, e tenuto conto altresì dell'obbligo di adeguare la previsione relativa alle assunzioni di cui alla legge n. 68/1999 alle risultanze del prospetto informativo inviato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali entro il 31 gennaio di ciascun anno;

in merito a quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, come integrato dal decreto attuativo del 17 marzo 2020, come sinteticamente esposto nel prospetto **allegato 5, facente parte integrante del presente** provvedimento si evidenzia quanto segue:

per l'annualità 2021

la spesa per il personale di cui al Rendiconto 2019 - approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 80/2020 - e calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del succitato decreto interministeriale del 17 marzo 2020 e successiva circolare esplicativa, risulta pari ad € 1.032.033.403,55=

la media delle entrate correnti relative ai rendiconti degli anni 2017-2018-2019, al netto dell'accantonamento al fondo crediti di dubbia esigibilità registrato sull'ultima annualità considerata, risulta pari ad € 4.543.939.022,61=

il rapporto tra media delle entrate e spesa del personale risulta pertanto essere pari al 22,71 per cento, ovvero al di sotto del valore soglia fissato per i comuni della fascia demografica di appartenenza di Roma Capitale - pari al 25,30 per cento;

il rispetto del valore soglia di riferimento consente:

un incremento della spesa per il personale a seguito di assunzioni a tempo indeterminato nella misura del 3 per cento rispetto al valore base costituito dalla spesa 2018 – calcolata secondo la definizione dell'art. 2 del decreto attuativo di cui sopra e relativa circolare esplicativa – in € 1.088.556.017,83=;

il valore del suddetto incremento di spesa per l'anno 2021, ammonta dunque ad € 32.656.680,53=, cosicché il valore massimo di spesa consentito per la medesima annualità si attesta ad € 1.121.212.698,36= rientrante nel valore massimo, pari a € 1.149.616.572,72, per il rispetto del valore soglia;

per l'annualità 2022

la spesa per il personale di cui al preconsuntivo 2020 (calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del succitato decreto interministeriale del 17 marzo 2020 e successiva circolare esplicativa), risulta pari ad € 1.063.371.684,08=

la media delle entrate correnti relative ai rendiconti degli anni 2018-2019-2020 (i dati 2018 e 2019 sono ricavati dal Rendiconto approvato, mentre il dato previsionale 2020 è ricavato dal preconsuntivo calcolato al 9 febbraio 2021), al netto dell'accantonamento al fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato sull'ultima annualità considerata, risulta pari ad € 4.493.467.273,31==

il rapporto tra spesa per il personale e media delle entrate risulta pertanto essere pari al 23,66% per cento, ovvero al di sotto del valore soglia fissato per i comuni della fascia demografica di appartenenza di Roma Capitale - pari al 25,30 per cento;

il rispetto del valore soglia di riferimento consente per l'annualità 2022 un incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari al 4 per cento del valore base 2018, pari ad € 43.542.240,71=, con una spesa massima consentita pari ad € 1.132.098.258,54 =;

per l'annualità 2023

la previsione di spesa per il personale 2021 (calcolata secondo la definizione di cui all'art. 2 del succitato decreto interministeriale del 17 marzo 2020 e successiva circolare esplicativa), risulta pari ad € 1.085.288.576,33=;

la media delle entrate correnti relative ai rendiconti degli anni 2019-2020-2021 (il 2019 è ricavato dal rendiconto, il 2020 è ricavato dai dati di preconsuntivo al 9 febbraio 2021, il 2021 è ricavato dalla previsione assestata di cui alla nota prot. RE/5112/2021) al netto dell'accantonamento al fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato sull'ultima annualità considerata, risulta pari ad € 4.549.449.845,90=

il rapporto tra spesa per il personale e media delle entrate risulta pertanto essere pari al 23,86% per cento, ovvero al di sotto del valore soglia fissato per i comuni della fascia demografica di appartenenza di Roma Capitale - pari al 25,30 per cento;

il rispetto del valore soglia di riferimento consente per l'annualità 2023 un incremento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari al 4,5 per cento del valore base 2018, pari ad 48.985.020,80=, con una spesa massima consentita pari ad € 1.137.541.038,63=;

la spesa per il personale relativa alle annualità 2021 e 2022 e 2023, calcolata tenendo conto della pianificazione assunzionale di cui al presente provvedimento (**allegato 6, facente parte integrante del presente provvedimento**), rispetta i limiti 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 ed è coerente con gli stanziamenti di cui al Bilancio di Previsione 2021-2023 approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 9 del 18 febbraio 2021 (**allegato 7 facente parte integrante del presente provvedimento**) e contenuta nei limiti di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

considerato, altresì, che:

la citata legge 13 ottobre 2020, n. 126 – concernente conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104 ha, fra l'altro, disposto - all'art. 1, comma 2 - l'abrogazione del D.L. 11 settembre 2020, n. 117 che aveva introdotto norme concernenti i servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai Comuni;

in sede di conversione, contestualmente all'abrogazione di cui sopra, è stato aggiunto al succitato decreto legge n. 104/2020 l'art. 48 bis (Servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai Comuni) che *“in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni, anche in forma associata, nonché per l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione ed al contenimento dell'epidemia da COVID-19”* consente di non computare - *“ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122”* - la maggiore spesa di personale - rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 - per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai comuni e dalle unioni di comuni, ferma restando la sostenibilità finanziaria della suddetta maggiore spesa ed il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione;

per l'avvio dell'anno scolastico 2020-2021 si è reso, in effetti, necessario stanziare per l'esercizio 2020 ulteriori risorse finanziarie destinate all'assunzione del personale a tempo determinato necessario a garantire il servizio educativo e scolastico, fino al 31 dicembre 2020;

nel presupposto che lo stato di emergenza sanitaria che ha colpito il Paese si prolunghi fino alla fine dell'anno scolastico 2020-2021, è stato altresì previsto un maggiore stanziamento di risorse sull'esercizio 2021 pari a poco meno di 27,6 milioni di euro, quantificato sulla base dei fabbisogni espressi dal competente Dipartimento Servizi Educativi e Scolastici;

tenuto conto della deroga di cui sopra e delle deroghe previste per le assunzioni di assistenti sociali a tempo determinato nel quadro delle misure di contrasto alla povertà e per il rafforzamento del servizio sociale professionale, si può attestare che il livello di spesa per i rapporti di lavoro flessibile per le annualità 2021-2023 rientra nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/210, 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, avvenuta con l'art. 18 del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016 (**allegato 8, parte integrante del presente provvedimento**);

dato atto altresì che:

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;

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 prot. n. GB/12975 e n. GB/12977 del 18/2/2021;

l'Organismo di Revisione Economico Finanziaria, con nota prot. n. RQ/4044 dell'11 marzo 2021, 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. 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;
- lo Statuto di Roma Capitale, approvato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 8 del 7 marzo 2013, come modificato con deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 5 del 30 gennaio 2018;
- la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 100 del 23-24 dicembre 2019, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2020-2022;
- la deliberazione n. 9 del 18 febbraio 2021, con la quale l'Assemblea Capitolina ha approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2021-2023;
- la deliberazione dell'Assemblea Capitolina n. 80 del 30 giugno 2020, con la quale è stato approvato il Rendiconto della Gestione di Roma Capitale, per l'esercizio 2019;
- la deliberazione n. 215 del 30 dicembre 2020 con la quale l'Assemblea Capitolina ha approvato il Bilancio Consolidato 2019;

- la deliberazione n. 253 con la quale la Giunta Capitolina in data 24 dicembre 2018 ha approvato il “Piano delle azioni Positive 2019-2021”;
- la deliberazione della Giunta Capitolina n. 73 del 24 aprile 2020, concernente l’approvazione del “Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022”;
- la deliberazione della Giunta Capitolina n. 117 del 30 giugno 2020 con la quale è stato approvato, ad integrazione del PEG 2020-2022 di cui alla succitata DGC n. 73/2020, il piano della *performance* 2020-2022 con il correlato piano dettagliato degli obiettivi e dell’attività corrente;

atteso che:

in data 18 febbraio 2021 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 18 febbraio 2021 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 24 febbraio 2021 il Vice Ragioniere Generale - ha espresso il parere che di seguito si riporta: *“Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui in oggetto”*.

Il Vice Ragioniere Generale

F.to Marcello Corselli

sulla proposta in esame è stata svolta, da parte del Segretario 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,

D E L I B E R A

- 1) di confermare, 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 la vigente dotazione organica del personale dirigente, 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. 222 del 9 ottobre 2017 successivamente modificata con numerosi provvedimenti e, da ultimo, con deliberazione della Giunta Capitolina n. 67 del 17 aprile 2020 (**allegato 1, facente parte integrante del presente provvedimento**);

- 2) di approvare, sempre in attuazione delle norme di cui al punto 1) la rimodulazione della dotazione organica del personale non dirigente in coerenza con la pianificazione dei fabbisogni di personale e con la pianificazione assunzionale che si intendono approvare con il presente provvedimento, come esposto negli **allegati 2 e 3, facenti parte integrante del presente provvedimento**). Detta rimodulazione – disposta tra profili di pari categoria – non comporta maggiori oneri per l'Amministrazione Capitolina;
- 3) di approvare la programmazione dei fabbisogni e la correlata pianificazione assunzionale del personale dirigente e non dirigente per il triennio 2021-2023, di cui agli **allegati 4 e 4bis** - facenti parte integrante del presente provvedimento - comprensiva delle unità di personale che è necessario assumere in adempimento degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999. Con riferimento all'**annualità 2023**, in considerazione del contesto determinato dall'attuale grave emergenza sanitaria, si ritiene opportuno non approvare una dettagliata pianificazione assunzionale limitandosi a prevedere che la relativa programmazione assunzionale possa essere contenuta entro i limiti di *turn over* atteso (cessazioni dal servizio per limiti di età), stimato – per il personale non dirigente, in circa 500 unità di personale, e per il personale dirigente, in 7 unità di personale;
- 4) di precisare che, in attesa che siano espletate e concluse le procedure selettive per il reclutamento di figure professionali dirigenziali pianificate con deliberazione G.C. n. 9/2020 (n. 42 distribuite fra le annualità 2021 e 2022) cui vanno sommate quelle previste con Memoria n. 65 del 30 novembre 2020 (n. 13, di cui 3 nell'annualità 2021 e 10 nel 2022), si proceda nell'anno 2021:
 - alla copertura di ulteriori 14 posizioni dirigenziali aggiuntive (7 delle quali già pianificate e non attuate nell'anno 2020), previo ricorso a tutte le modalità di assunzione consentite dal vigente ordinamento, compresa mobilità o avvalimento di graduatorie relative a procedure selettive pubbliche espletate da altre pubbliche amministrazioni ovvero anche in forma temporanea, mediante l'attuazione di comandi o assunzioni a tempo determinato ex art.110 T.U.E.L.
 - al riallineamento del termine di scadenza di n. 4 contratti a tempo determinato, attualmente individuato nella fine dell'attuale mandato politico della Sindaca, al triennio di cui all'art. 19, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 in conformità ai recenti pronunciamenti giurisprudenziali di Cassazione e di merito; analogamente si procederà, pertanto, per eventuali comandi in scadenza nel 2021 qualora il relativo incarico fosse stato conferito con durata inferiore a 3 anni;
- 5) di disporre, a seguito della completa esternalizzazione del servizio di fornitura dei pasti nelle scuole, attuato in esecuzione degli indirizzi espressi dall'Assemblea Capitolina con deliberazione n. 20/2017, la soppressione del profilo professionale di "Cuoco" – già dichiarato "ad esaurimento" con deliberazione della Giunta Comunale n. 422 del 22 dicembre 2009;
- 6) di autorizzare il Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane ad avviare le procedure volte al riallineamento dei 26 dipendenti che tuttora rivestono il profilo professionale di "Cuoco", per 13 unità nel profilo professionale di "Operatore Servizi Supporto e Custodia" (categoria B) e per le restanti 13 unità nel profilo professionale di "Operatore Servizi di Trasporto" (categoria B), previa verifica circa il possesso dei requisiti indispensabili allo svolgimento delle relative mansioni;

- 7) di disporre che qualora il riallineamento di 13 unità nel profilo professionale di “Operatore Servizi Trasporto” non risultasse possibile per carenza di requisiti in capo ai dipendenti interessati, si procederà con il riallineamento di un maggior numero di unità – fino al completo riallineamento di tutto il personale in questione - nel profilo professionale di Operatore Servizi Supporto e Custodia;
- 8) di prendere atto degli atti adottati dal Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane per la proroga fino al **30 giugno 2021** dei contratti di lavoro a tempo determinato già stipulati fino al 31 dicembre 2020 con 5 Assistenti Sociali e, comunque, per un periodo non eccedente i limiti di durata dei progetti di cui all’Avviso non competitivo n. 3/2016 (il cui costo continua a gravare sugli interventi finanziati a valere sull’Avviso 3/2016 del PON Inclusionione FSE 2014-2020) autorizzando altresì - in considerazione della rilevanza dei servizi in questione - fermo restando il rispetto dei limiti massimi di durata stabiliti dalla normativa che disciplina i rapporti di lavoro a tempo determinato nelle Pubbliche Amministrazioni, l’eventuale ulteriore proroga dei rapporti di lavoro in argomento fino alla fine del 2021, qualora risulti confermata la disponibilità di fondi residui;
- 9) di dare atto che:
- le tabelle allegate e facenti parte integrante del presente provvedimento – **allegati 5, 6, 7 e 8** 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 e 7);
 - 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 8);
 - 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 2021-2023							
Profili professionali	Dotazione Organica vigente (Del G.C. 138/2019)	Dotazione Organica di Fatto al 31.12.2020	Dirigenti comandati/distaccati in aspettativa in uscita al 31.12.2020	Dirigenti comandati/distaccati in entrata/ex militari/e titolo gratuito che occupano posizioni dotazionali al 31.12.2020	Dirigenti ex art.110 c.1 TUEL al 31.12.2020	Totale dirigenti che occupano posizioni dotazionali al 31.12.2020	Fabbisogno ottimale al 31.12.2020
	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)=(A)-(F)
Dirigente Amministrativo (*)	88	44	3	10	0	57	31
Dirigente Socio - Educativo	15	8	0	1	0	9	6
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi	5	2	1	2	0	5	0
Dirigente Economico-Finanziario	26	17	1	2	1	21	5
Dirigente Tecnico	37	25	0	2	2	29	8
Dirigente Beni Culturali e Ambientali	5	2	0	0	1	3	2
Dirigente Polizia Locale	28	21	0	3	0	24	4
Avvocato Dirigente	26	20	1	0	0	21	5
TOTALE DIRIGENTI	230	139	6	20	4	169	61

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

Profili professionali	2021						2022						2023					
	Assunzioni pianificate 2021 (DGC 9/2020)	Assunzioni pianificate per l'anno 2020 non effettuate (DGC 9/2020) da riportare nel 2021	Ulteriori assunzioni da pianificare	Cesazioni dal servizio previste 2021 (dirigenti di ruolo)	Cesazioni Comandi e assunzioni a tempo determinato 2021**	Fabbisogno ottimale al 31.12.2021	Assunzioni previste 2022	Cesazioni del servizio previste 2022 (dirigenti di ruolo)	Cesazioni Comandi e assunzioni a tempo determinato 2022	Fabbisogno ottimale al 31.12.2022	Assunzioni previste 2023	Cesazioni del servizio previste 2023	Cesazioni Comandi e assunzioni a tempo determinato 2023	Fabbisogno ottimale al 31.12.2023				
Dirigente Amministrativo (*)	28	4	7	7	4	3	4	3	1	3								
Dirigente Socio - Educativo		0	2	2	1	9	5	2		6								
Dirigente Sistemi Tecnologici e Informativi		0				0			1	1								
Dirigente Economico-Finanziario	7	1	2	2	1	7	3		1	8	7		36					
Dirigente Tecnico		1	2	2	1	2			2	1								
Dirigente Beni Culturali e Ambientali		0	1	1		2			1	3								
Dirigente Polizia Locale		0	3	1		2			2	2								
Avvocato Dirigente		1	2	2		6	5		1									
TOTALE DIRIGENTI	35	7	10	16	7	31	17	5	6	25	7	11	36					

** Per i 4 dirigenti a tempo determinato (2 dirigente tecnico, 1 dirigente beni culturali e ambientali, 1 dirigente economico finanziario) con data scadenza contratto corrispondente con il termine del mandato amministrativo della Sindaca (21.06.2021) è prevista una proroga fino al completamento dei 3 anni di durata dei relativi incarichi dirigenziali.

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENTE - PERIODO 2021-2023 (1)

Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica	Nuova Dotazione Organica Teorica	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020
		(A)	(B)	(C)	(D)
D1	Esperto Gestione delle Entrate	10	0	10	7
D1	Esperto Controllo di Gestione	30	0	30	22
D1	Esperto Amministrativo in Materia di Contenzioso	1	0	1	1
D1	Esperto Normativa in Materia di Lavori Pubblici e Finanza di Progetto	37	0	37	15
D1	Esperto Controllo sulle Aziende e Partecipazione	3	0	3	3
D1	Esperto Valutazione Impatto Socio Economico delle Politiche e Misurazione dell'Efficacia	1	0	1	0
Totale Esperti		82	0	82	48
D1	Funzionario Amministrativo su incarico: Messo Coordinatore	1.420	-34	1.386	876
D1	Funzionario Avvocato	25	0	25	6
D1	Funzionario Economico-Finanziario	160	10	170	128
D1	Sociologo (ad esaurimento)	8	0	8	8
D1	Statistico	30	0	30	26
D1	Funzionario Servizi Orientamento al Lavoro	66	0	66	64
Totale categoria D esclusi esperti		1.709	-24	1.685	1.108
C1	Istruttore Amministrativo su incarico: - Messo Notificatore - Rilevatore Statistico	6.304	0	6.304	4.785
C1	Istruttore Economico	479	0	479	446
C1	Istruttore Servizi Orientamento al Lavoro	57	0	57	39
Totale categoria C		6.840	0	6.840	5.270
B1	Operatore Servizi Amministrativi	100	0	100	71
B1	Operatore Servizi Supporto e Custodia su incarico: Addetto Attività di Sorveglianza e Custodia di Stabili Comunali	541	0	541	346
B1	Operatore Servizi Trasporto	236	0	236	132
B1	Operatore Servizi Educativi e Sociali (ad esaurimento)	136	0	136	136
B1	Assistente Educativo Culturale (ad esaurimento)	9	0	9	9
B1	Cuoco (ad esaurimento) – PROFILO DA SOPPRIMERE	26	-26	0	26
Totale categoria B		1.048	-26	1.022	720
Totale Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto		9.679	-50	9.629	7.146

Famiglia Comunicazione					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
D1	Funzionario Processi Comunicativi e Informativi	126	0	126	113
Totale categoria D		126	0	126	113
C1	Istruttore URP - Redattore Pagine WEB su incarico: Addetto Servizi Supporto agli Organi	261	0	261	237
Totale categoria C		261	0	261	237
Totale Famiglia Comunicazione		387	0	387	350

Famiglia Informatica e Telematica					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
D1	Esperto Sviluppo Servizi Informatici e Telematici	250	0	250	75
D1	Funzionario Gestione Servizi Informatici e Telematici Locali	50	0	50	43
Totale categoria D		300	0	300	118
C1	Istruttore Servizi Informatici e Telematici	123	0	123	20
Totale categoria C		123	0	123	20
Totale Famiglia Informatica e Telematica		423	0	423	138

Famiglia Tecnica					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento/ Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
D1	Esperto Pianificazione e Gestione Reti di Trasporto e Sistemi di Regolazione del Traffico	7	0	7	2
D1	Esperto Pianificazione Urbanistica e Progettazione delle Infrastrutture	5	0	5	2
D1	Esperto Pianificazione Urbanistica Generale e Attuativa-Sperimentazione Innovativa	4	0	4	0
Totale Esperti		16	0	16	4
D1	Architetto	404	0	404	378
D1	Ingegnere	195	0	195	173
D1	Funzionario Geometra	89	0	89	69
D1	Funzionario Perito Industriale	70	0	70	60
D1	Funzionario Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali	23	0	23	15
D1	Funzionario Tecnico	80	0	80	0
Totale categoria D esclusi esperti		861	0	861	695
C1	Istruttore Tecnico Costruzioni, Ambiente e Territorio (già denominato "Geometra")	534	0	534	309
C1	Perito Industriale (ad esaurimento)	28	0	28	28
C1	Istruttore Sistemi Grafici ed Informativi Territoriali (ad esaurimento)	30	0	30	30
C1	Istruttore Servizi Tecnici	109	0	109	81
Totale categoria C		701	0	701	448
B1	Operatore Servizi Tecnici	348	0	348	134
Totale categoria B		348	0	348	134
Totale Famiglia Tecnica		1.926	0	1.926	1.281

Famiglia Educativa e Sociale					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
D1	Esperto in Merceologia delle Derrate Agro Alimentari	4	0	4	3
Totale Esperti		4	0	4	3
D1	Psicologo	49	0	49	17
D1	Funzionario Assistente Sociale (già denominato "Assistente Sociale")	500		500	346
D1	Funzionario Servizi Sociali (ad esaurimento)	15	0	15	15
D1	Pedagogista (ad esaurimento)	2	0	2	2
D1	Funzionario Servizi Educativi	240		240	115
D1	Insegnante Scuole Serali Laureato (ad esaurimento)	1	0	1	1
D1	Dietista	116	0	116	75
Totale categoria D esclusi esperti		923	0	923	571
C1	Insegnante Scuole Serali Diplomato (ad esaurimento)	10	0	10	10
C1	Insegnante Scuola dell'Infanzia	4.014	0	4.014	3.416
C1	Insegnante della Religione Cattolica	51	0	51	51
C1	Insegnante Attività Parascolastiche (ad esaurimento)	4	0	4	4
C1	Educatore Asilo Nido	3.050	0	3.050	2.413
Totale categoria C		7.129	0	7.129	5.894
Totale Famiglia Educativa e Sociale		8.056	0	8.056	6.468

Famiglia Cultura - Turismo - Sport					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
D1	Curatore Beni Culturali	86	0	86	62
D1	Curatore Archeologo	42	0	42	37
D1	Curatore Storico dell'Arte	62	0	62	52
D1	Restauratore Conservatore	5	0	5	3
D1	Funzionario Attività e Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	106	-35	71	47
D1	Funzionario Biblioteche	213	0	213	137
D1	Funzionario Archivio Storico	18	0	18	9
D1	Funzionario Zoologo	10	0	10	4
Totale categoria D		542	-35	507	351
C1	Tecnico del Restauro	2	0	2	0
C1	Istruttore Servizi Sicurezza e Controllo Beni Culturali	210	0	210	50
C1	Tecnico Culturale Zoo	2	0	2	0
C1	Istruttore Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	283	0	283	242
Totale categoria C		497	0	497	292
Totale Famiglia Cultura, Turismo e Sport		1.039	-35	1.004	643

Famiglia Vigilanza					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
D1	Funzionario Polizia Locale	3.000	0	3.000	1.885
Totale categoria D		3.000	0	3.000	1.885
C1	Istruttore Polizia Locale	5.450	0	5.450	4.266
Totale categoria C		5.450	0	5.450	4.266
Totale Famiglia Vigilanza		8.450	0	8.450	6.151

Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro					
Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
D1	Esperto Gestione e Tutela dell'Ambiente	24	0	24	15
Totale Esperti		24	0	24	15
D1	Funzionario Servizi Ambientali	62	50	112	48
D1	Geologo	15	9	24	12
D1	Funzionario dei Sistemi di Prevenzione - Protezione e Monitoraggio dei Servizi	104	0	104	98
Totale categoria D esclusi esperti		181	59	240	158
C1	Istruttore Servizi Ambientali (ad esaurimento)	153	0	153	153
Totale categoria C		153	0	153	153
B1	Operatore Servizi Ambientali	797	0	797	447
Totale categoria B		797	0	797	447
Totale Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro		1.155	59	1.214	773

DI CUI:

DOTAZIONE ORGANICA ISTITUZIONE SISTEMA BIBLIOTECHE CENTRI CULTURALI					
Posizione economica di accesso	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)	
D	349	0	349	135	
C	329	0	329	110	
B	6	0	6	2	
TOTALE	684	0	684	247	

DOTAZIONE ORGANICA AGENZIA CAPITOLINA SULLE TOSSICODIPENDENZE					
Posizione economica di accesso	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)	
D	6	0	6	0	
C	12	0	12	3	
B	0	0	0	1	
TOTALE	18	0	18	4	

TOTALE	31.115	-26	31.089	22.950
---------------	---------------	------------	---------------	---------------

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 del 22/12/2009</i>
--

Posizione economica di accesso	Profilo Professionale	Dotazione Organica teorica (A)	Incremento/ Decremento Dotazione Organica Teorica (B)	Nuova Dotazione Organica Teorica (C)	Dotazione Organica di fatto al 31.12.2020 (D)
B1	Operatore Beni e Servizi Culturali, Turistici e Sportivi	0	0	0	19

(1) Con riferimento al vigente quadro normativo in materia di dotazione organica e programmazione dei fabbisogni, la rappresentazione di una dotazione organica "teorica" del personale non dirigente risulta essere una ipotesi non suscettibile di concreta attuazione. Detta dotazione organica teorica – desunta nella sua struttura complessiva dalla deliberazione della G.C n. 422/2009 - viene tuttavia utilizzata quale parametro di riferimento di cui si tiene conto, in concomitanza con numerosi altri fattori, per determinare la pianificazione triennale del fabbisogno di personale, ovvero per definire la pianificazione assunzionale come esposta nel dettaglio negli allegati 4 e 4bis

VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA PROFILI PROFESSIONALI (1)

Famiglia	Cat.	Profilo Professionale	D.O. di diritto attuale	Variazione in più	Variazione in meno	Nuova D.O. di diritto (A)	D.O. di fatto al 31.12.2020 (B)	Posti vacanti in organico dopo le variazioni (A)-(B)	NOTE
Famiglia Economico - Amministrativa e Servizi di Supporto	D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1.420		-34	1.386	876	510	Procedura selettiva per 100 posti in corso di espletamento
	D	FUNZIONARIO ECONOMICO-FINANZIARIO	160	10		170	128	42	
	B	CUOCO	26		-26	0	26	0	PROFILO DA SOPPRIMERE
Famiglia Cultura, Turismo e Sport	D	FUNZIONARIO ATTIVITA' E MANIFESTAZIONI CULTURALI, TURISTICHE E SPORTIVE	106		-35	71	47	24	
Famiglia Ambiente e Sicurezza sul Lavoro	D	FUNZIONARIO SERVIZI AMBIENTALI	62	50		112	48	64	
	D	GEOLOGO	15	9		24	12	12	

Dettaglio compensazioni tra profili			
Profili in decremento	Variazioni in meno	Profili in incremento	Variazioni in più
Funzionario Amministrativo	-34	Funzionario Economico-Finanziario	10
		Geologo	9
		Funzionario Servizi Ambientali	15
Funzionario Attività e Manifestazioni Culturali, Turistiche e Sportive	-35	Funzionario Servizi Ambientali	35
Cuoco	-26	-----	

(1) Con riferimento al vigente quadro normativo in materia di dotazione organica e programmazione dei fabbisogni, la rappresentazione di una dotazione organica "teorica" del personale non dirigente risulta essere una ipotesi non suscettibile di concreta attuazione. Detta dotazione organica teorica - desunta nella sua struttura complessiva dalla deliberazione della G.C n. 422/2009 - viene tuttavia utilizzata quale parametro di riferimento di cui si tiene conto, in concomitanza con numerosi altri fattori, per determinare la pianificazione triennale del fabbisogno di personale, ovvero per definire la pianificazione assunzionale come esposta nel dettaglio negli allegati 4 e 4bis

PIANIFICAZIONE ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2021-2022

DIRIGENTI - Reperimento a tempo determinato e/o mobilità ex art. 30 e 34 bis d.lgs. 165/2001 /avvalimento graduatorie procedure concorsuali pubbliche di altre P.A.							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
DIR	AVVOCATO DIRIGENTE	0	0	0	1	0	0
DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	12	0	0	4	7	0
DIR	DIRIGENTE ECONOMICO FINANZIARIO	4	0	0	1	0	0
DIR	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	2	0	0	0	3	0
DIR	DIRIGENTE SOCIO EDUCATIVO	5	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE TECNICO	2	0	0	1	0	0
TOTALE		25	0	0	7	10	0

DIRIGENTI - Procedure Concorsuali Pubbliche (procedure già bandite o da bandire)							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	0	28	4	0	28	4
DIR	DIRIGENTE TECNICO	0	7	3	0	7	3
DIR	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	0	0	0	0	0	0
DIR	DIRIGENTE AVVOCATO	0	0	0	0	0	5
DIR	DIRIGENTE SOCIO EDUCATIVO	0	0	0	0	0	5
TOTALE DIRIGENTI		0	35	7	0	35	17

TOTALE DIRIGENTI		25	35	7	7	45	17
-------------------------	--	-----------	-----------	----------	----------	-----------	-----------

PERSONALE NON DIRIGENTE – Procedure Concorsuali Pubbliche (scorrimiento graduatorie vigenti)							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
D1	ARCHITETTO	100	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	45	0	0	0	0	0
D1	DIETISTA	15	0	0	0	0	0
D1	STATISTICO	1	0	0	0	0	0
D1	GEOLOGO	5	0	0	0	0	0
D1	CURATORE STORICO DELL'ARTE	18	0	0	0	0	0
D1	CURATORE ARCHEOLOGO	10	0	0	0	0	0
D1	ESPERTO CONTROLLO GESTIONE	2	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO PROCESSI COMUNICATIVI E INFORMATIVI	32	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO SERVIZI ORIENTAMENTO AL LAVORO	2	0	0	0	0	0
D1	FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	50	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE ECONOMICO	120	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	150	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE SERVIZI CULTURALI, TURISTICI E SPORTIVI	20	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	300	0	0	0	0	0
C1	ISTRUTTORE URP - REDATTORE PAGINE WEB	24	0	0	0	0	0
C1	INSEGNANTE RELIGIONE CATTOLICA	1	0	0	0	0	0
TOTALE		895	0	0	0	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Procedure Concorsuali Pubbliche (procedure già bandite o da bandire)							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
D1	FUNZIONARIO AVVOCATO (1)	0	15	5	0	15	5
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (2)	0	100	0	0	100	0
D1	FUNZIONARIO SERVIZI EDUCATIVI	0	80	0	0	80	0
D1	FUNZIONARIO SERVIZI TECNICI	0	80	0	0	80	0
D1	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE (3)	0	80	60	0	80	60
D1	FUNZIONARIO ECONOMICO - FINANZIARIO	0	0	0	0	0	40
D1	FUNZIONARIO SERVIZI AMBIENTALI	0	0	0	0	0	50
D1	GEOLOGO	0	0	0	0	0	10
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (2)	0	150	100	0	150	100
C1	ISTRUTTORE SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI	0	100	0	0	100	0
C1	ISTRUTTORE TECNICO COSTRUZIONI, AMBIENTE E TERRITORIO	0	120	80	0	120	80
C1	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	0	250	250	0	0	500
TOTALE NON DIRIGENTI		0	975	495	0	725	845

(1) FUNZIONARIO AVVOCATO - Conferma posti già pianificati

(2) Assunzioni parzialmente già pianificate per l'anno 2021 con D.G.C. n.120/2019 e n. 186/2019

(3) FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE: 38 unità erano state già pianificate per l'anno 2021 con DGC n. 186/2019

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni da Centro per l'impiego/LSU							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
B1	OPERATORE SERVIZI AMBIENTALI	70	0	0	70	0	0
B1	OPERATORE SERVIZI AMBIENTALI (ex D.G.C. n. 138/2018)*	25	0	0	24	0	0
B1	OPERATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI (ex D.G.C. n. 175/2018)	3	0	0	3	0	0
TOTALE		98	0	0	97	0	0

* 1 unità assunta nel 2020 da elenchi LSU regionali

PERSONALE NON DIRIGENTE – Stabilizzazioni (art. 1, c. 228 bis, ter e quater, L. 206/2015 e ss.mm.ii.)							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
C1	EDUCATORE ASILO NIDO	50	0	0	2	0	0
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	50	0	0	5	0	0
TOTALE		100	0	0	7	0	0

PERSONALE NON DIRIGENTE – Stabilizzazioni (art. 20 D.Lgs. 75/2017)							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
B1	OPERATORE SERVIZI AMBIENTALI (ex D.G.C. n. 138/2018)	15	0	0	0	3	0
B1	OPERATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI (ex D.G.C. n. 175/2018)	3	0	0	0	0	0
TOTALE		18	0	0	0	3	0

Le 3 stabilizzazioni non effettuate (2 Operatore Servizi Ambientali e 1 Operatore Servizi Amministrativi) sono state oggetto di una nuova procedura selettiva bandita il 1° dicembre 2020 per 3 assunzioni nel profilo di Operatore Servizi Ambientali

PERSONALE NON DIRIGENTE – Assunzioni ex art. 1 e 18 L.68/1999*							
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2020-2022 (del. G.C. 9/2020)			Assunzioni 2020 non effettuate da riportare nel 2021	Nuovo Piano Assunzionale 2021-2022	
		2020	2021	2022		2021	2022
B1	OPERATORE SERVIZI AMMINISTRATIVI	4	0	0	2	0	0
B1	OPERATORE SERVIZI TECNICI	10	0	0	10	5	0
B1	OPERATORE SERVIZI SUPPORTO E CUSTODIA	12	0	0	13	10	0
TOTALE		26	0	0	25	15	0

* Dal Prospetto Informativo riferito al 31.12.2019, inviato al Ministero del Lavoro il 31.01.2020 (successivamente all'approvazione della delibera G.C. 9/2020), le scoperture nella quota d'obbligo delle categorie protette ex art. 18 L. n. 68/99 sono risultate pari a 27 invece che 26. Tuttavia, a seguito del riconoscimento del diritto alla riserva del posto in favore di n. 2 candidati del Concorso per Assistenti sociali a tempo determinato, appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18 della L. n. 68/99, che hanno stipulato il contratto di lavoro in data 06.07.2020, con nota prot. n. GB/47564/2020 è stato richiesto al SILD della Regione Lazio di ridurre a n. 25 le unità da avviare a selezione con procedura numerica, per i profili di seguito indicati: 2 Operatori Servizi Amministrativi (con E.C.D.L.), anziché 4; n. 13 Operatori Servizi Supporto e Custodia; n. 10 Operatori Servizi Tecnici.

Il piano assunzionale di cui alla deliberazione GC n. 9/2020 dovrà essere modificato coerentemente con quanto sopra esposto. All'esito dell'inoltro del prospetto informativo al 31/12/2020 sono emerse in totale n. 40 scoperture nella quota d'obbligo relativa alle categorie protette di cui all'art. 18 L. n. 68/99. Pertanto è necessario inserire nel piano assunzionale 2021-2022 ulteriori 15 unità (5 Operatori Servizi Tecnici e 10 Operatore Servizi Supporto e Custodia) da aggiungere alle 25 unità programmate per il 2020 e non ancora effettuate.

TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE	1.137	975	495	129	743	845
TOTALE COMPLESSIVO	1.142	975	495	129	743	845

PIANIFICAZIONE ASSUNZIONALE PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE 2023

DIRIGENTI		
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2023
DIR	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE	7

PERSONALE NON DIRIGENTE		
cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale 2023
C	EDUCATRICE ASILO NIDO	100
C	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	100
B/C/D	PROFILO PROFESSIONALE DA DEFINIRE	300
TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE		500

Verifica della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato come da misure (ai sensi dell'art. 33 del DL. n. 34/2019) contenute nel Decreto Ministeriale 17 marzo 2020					
ENTRATE CORRENTI E FCDE (NOTA N. RE/81830 DEL 10/09/2020) ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019					
2021	2017	2018	2019	MEDIA ENTRATE	MEDIA ENTRATE AL NETTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' 2019
ENTRATE CORRENTI					
TIT E1	2.796.178.123,34	2.947.094.507,84	2.979.705.595,40	2.907.659.408,86	
TIT E2	1.023.412.624,80	953.331.440,18	1.029.043.567,12	1.001.929.210,70	
TIT E3	1.242.616.607,33	944.250.647,90	1.068.564.619,07	1.085.143.958,10	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.062.207.355,47	4.844.676.595,92	5.077.313.781,59	4.984.732.577,66	
FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ANNO 2019			450.793.555,05	450.793.555,05	4.543.939.022,61

ENTRATE CORRENTI E FCDE (NOTA N. RE/5112 DEL 20/01/2021) ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019					
2022	2018	2019	2020	MEDIA ENTRATE	MEDIA ENTRATE AL NETTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' 2020
ENTRATE CORRENTI					
TIT E1	2.947.094.507,84	2.979.705.595,40	2.564.966.065,06	2.830.588.722,77	
TIT E2	953.331.440,18	1.029.043.567,12	1.526.394.075,37	1.169.589.694,22	

VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA	25,30%
--------------------------------------	--------

NUMERATORE (SPESA) RENDICONTO 2019 DATO BDPA	1.032.093.403,55
--	------------------

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

VERIFICA VALORE SOGLIA 2021	22,71%
-----------------------------	--------

art. 2 c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

SPESA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.149.616.572,72
-------------------------------	------------------

lettera i) della tabella 1 contenuta nell'art. 4 c. 1 e art. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	117.583.169,17
----------------------------	----------------

art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

SPESA 2018 DATO BDPA	1.088.556.017,83
3% SU SPESA 2018 per incremento assunzioni a tempo indeterminato	32.656.680,53

art. 5 c. 1 tabella 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

VERIFICA RISpetto VALORE SOGLIA CON INCREMENTO DEL 3% SU SPESA 2018	
PROGETTO DI BILANCIO 2021 (macroaggregato 01)	1.085.288.576,33
VALORE MASSIMO CONSENTITO SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2021	24,67%

NUMERATORE (SPESA) PRECONSUNTIVO 2020 (mail Ragioneria generale del 08/02/2021)	1.063.371.684,08
---	------------------

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

VERIFICA VALORE SOGLIA 2022	23,66%
-----------------------------	--------

art. 2 c. 1 e 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019 e art. 4 c. 1 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.136.847.220,15
---------------------------------------	------------------

lettera i) della tabella 1 contenuta nell'art. 4 c. 1 e art. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	73.475.536,07
----------------------------	---------------

art. 4 c. 2 Attuazione dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

TIT E3	944.250.647,90	1.068.564.619,07	662.124.182,78	891.646.483,25	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	4.844.676.595,92	5.077.313.781,59	4.753.484.323,21	4.891.824.900,24	
FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ASSESTATO ANNO 2020			398.357.626,93	398.357.626,93	4.493.467.273,31

ENTRATE CORRENTI E FCDE (NOTA N. RE/5112 DEL 20/01/2021) ART. 2 c. 1, punto b) Attuazione dell'art. 33 c. 2 DL n.34/2019					
2023	2019	2020 PRECONSUNTIVO AL 03/02/2021	2021 PREVISIONE ASSESTATO	MEDIA ENTRATE	MEDIA ENTRATE AL NETTO FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' 2021
ENTRATE CORRENTI					
TIT E1	2.979.705.595,40	2.564.966.065,06	3.021.487.051,75	2.855.386.237,40	
TIT E2	1.029.043.567,12	1.526.394.075,37	973.688.021,39	1.176.375.221,29	
TIT E3	1.068.564.619,07	662.124.182,78	1.087.682.051,67	939.456.951,17	
TOTALE ENTRATE CORRENTI	5.077.313.781,59	4.753.484.323,21	5.082.857.124,81	4.971.218.409,87	
FONDO CREDITI DUBB. ESIG. BILANCIO ASSESTATO ANNO 2021			421.768.563,97	421.768.563,97	4.549.449.845,90

SPESA 2018 DATO BDPA	1.088.556.017,83	
4% SU SPESA 2018 per incremento assunzioni a tempo indeterminato	43.542.240,71	
VERIFICA RISPETTO VALORE SOGGLIA CON INCREMENTO DEL 4% SU SPESA 2018		PROGETTO DI BILANCIO 2022 macroaggregato 01
VALORE MASSIMO CONSENTITO SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2022	1.132.098.258,54	€ 1.045.692.575,61
	25,19%	

ART. 3 c. 1 Attuazione
dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

VERIFICA RISPETTO VALORE
SOGGLIA CON INCREMENTO
DEL 4% SU SPESA 2018

NUMERATORE (SPESA) PREVISIONALE 2021	1.085.288.576,33
---	------------------

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

VERIFICA VALORE SOGLIA 2023	23,86%
SPESA MASSIMA CON VALORE SOGLIA 25,3%	1.151.010.811,01
SPAZIO DI SPESA CONSENTITO	65.722.234,68
SPESA 2018 DATO BDPA	1.088.556.017,83
4,5% SU SPESA 2018 per incremento assunzioni a tempo indeterminato	48.985.020,80

ART. 2 c. 1 e 2 Attuazione
dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019
e art. 4 c. 1 Attuazione
dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

lettera f) della tabella 1
contenuta nell'art. 4 c. 1 e
dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

art. 4 c. 2 Attuazione
dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

VERIFICA RISPETTO VALORE SOGGLIA CON INCREMENTO DEL 4,5% SU SPESA 2018		PROGETTO DI BILANCIO 2023 macroaggregato 01
VALORE MASSIMO CONSENTITO SPESA MACROAGGREGATO 01 ANNO 2023	1.137.571.038,63	€ 1.068.378.595,35
	25,00%	

ART. 3 c. 1 Attuazione
dell'art. 33 c.2 DL n.34/2019

VERIFICA RISPETTO VALORE
SOGGLIA CON INCREMENTO
DEL 4,5% SU SPESA 2018

SPESA PIANO DEI FABBISOGNI 2021-2023

ANNO	COMPARTO			
	ASSUNZIONI		CESSAZIONI	
	n. unità	Spesa a regime lorda	n. unità	Risparmio a regime lordo
2021	872 (*)	€ 26.873.035,60*	661	€ 20.510.898,75
2022	845	€ 26.842.498,48	600	€ 19.138.519,45
2023	500	€ 15.948.766,21	500	€ 15.948.766,21
Totale		€ 69.664.300,29	Totale	€ 55.598.184,41

ANNO	DIRIGENZA			
	ASSUNZIONI		CESSAZIONI	
	n. unità	Spesa a regime lorda	n. unità	Risparmio a regime lordo
2021	52 (*)	€ 3.203.814,29	12	€ 749.879,22
2022	17	€ 1.047.400,82	7	€ 431.282,69
2023	7	€ 431.282,69	7	€ 431.282,69
Totale		€ 4.682.497,80	Totale	€ 1.612.444,60

(*) include assunzioni anno 2020 non effettuate ma riproposte nel 2021



ALLEGATO 7

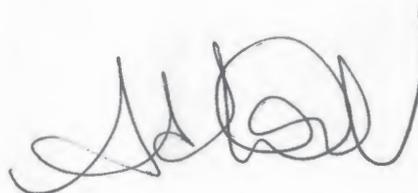
Verifica limite finanziario e normativo				
SPESA DEL PERSONALE	2021	2022	2023	
COMPETENZE personale in servizio all' 01/01/2021	€ 558.437.092,88	€ 558.437.092,88	€ 558.437.092,88	
COMPETENZE personale a tempo determinato	€ 41.726.403,66	€ 34.330.377,73	€ 34.330.377,73	
FONDI SALARIO ACCESSORIO comparto e dirigenza	€ 129.216.443,04	€ 136.775.023,04	€ 136.775.023,04	
STRAORDINARIO	€ 27.404.841,41	€ 26.954.841,41	€ 26.954.841,41	
PERSONALE COMANDATO	€ 2.312.765,33	€ 2.296.002,93	€ 2.296.002,93	
FONDI VINCOLATI SPESA DEL PERSONALE	€ 34.784.609,70	€ 31.459.300,88	€ 30.907.835,38	
CONTRIBUTI e INAIL	€ 208.408.394,13	€ 206.623.890,57	€ 206.623.890,51	
ALTRE SPESE	€ 22.579.153,89	€ 22.294.270,58	€ 22.313.070,58	
ELEZIONI	€ 5.301.610,00	€ 0,00	€ 0,00	
BUONI PASTO	€ 9.100.000,00	€ 10.240.764,64	€ 10.240.764,64	
Totale Macroaggregato 01 ante piano dei fabbisogni	€ 1.039.271.314,05	€ 1.029.411.564,66	€ 1.028.878.899,10	
Totale Macroaggregato 02 (Irap) ante piano dei fabbisogni	€ 61.048.375,44	€ 59.943.239,93	€ 59.938.695,43	
MAGGIORE SPESA PERSONALE EDUCATIVO-SCOLASTICO A TEMPO DETERMINATO (Emergenza Covid-19) a.e.s. 2020/2021 al lordo di oneri e IRAP	Macroaggregato 01	€ 26.842.401,94	€ 0,00	€ 0,00
	Macroaggregato 02 (Irap)	€ 756.559,49	€ 0,00	€ 0,00
ECONOMIE DA CESSAZIONI A REGIME al lordo di oneri e IRAP	Macroaggregato 01	€ 19.923.918,87	€ 38.263.188,99	€ 53.613.274,76
	Macroaggregato 02 (Irap)	€ 1.336.859,10	€ 2.567.391,12	€ 3.597.354,25
SPESA A REGIME PIANO DEI FABBISOGNI al lordo di oneri e IRAP	Macroaggregato 01	€ 28.253.014,41	€ 54.389.221,28	€ 69.739.307,05
	Macroaggregato 02 (Irap)	€ 1.823.835,47	€ 3.577.527,91	€ 4.607.491,04
Totale Macroaggregato 01	€ 1.074.442.811,53	€ 1.045.537.596,95	€ 1.045.004.931,39	
Totale Macroaggregato 02 (Irap)	€ 62.291.911,30	€ 60.953.376,72	€ 60.948.832,22	
Totale Macroaggregato 03 (quota parte inerente la spesa del personale)	€ 3.025.055,57	€ 3.356.318,20	€ 3.350.482,10	
VERIFICA RISPETTO DEI LIMITI DI CUI ALL'ART.1, COMMA 557 LEGGE n.296/2006 e s.m.i..	TOTALE SPESA macroaggregato 01,02 e 03	€ 1.139.759.778,39	€ 1.109.847.291,87	€ 1.109.304.245,71
	SPESA ISTITUZIONI BIBLIOTECHE	€ 11.339.012,28	€ 11.074.486,53	€ 11.074.486,53
	SPESA AGENZIA PER LE TOSSICODIPENDENZE	€ 199.100,00	€ 199.100,00	€ 199.100,00
	SPESE ESCLUSE EX ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	-€ 192.067.452,91	-€ 184.601.823,22	-€ 184.060.287,12
	COMPONENTI ASSOGETTATE AL LIMITE DI SPESA	€ 959.230.437,76	€ 936.519.055,18	€ 936.517.545,13
	LIMITE DI CUI ALL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 (Media triennio 2011/2013)		€ 985.498.246,32	

LAVORO FLESSIBILE PROGETTO DI BILANCIO 2021-2023			
	PROGETTO 2020	PROGETTO 2021	PROGETTO 2022
AZIENDE AGRARIE	€ 1.222.742,62	€ 1.222.742,62	€ 1.222.742,62
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO (DIRETTORE GENERALE)	€ 250.594,00	€ 250.594,00	€ 250.594,00
COLLABORAZIONI VARIE (CAPPELLANO E MAESTRO BANDA MUSICALE)	€ 32.321,09	€ 37.000,00	€ 37.000,00
UFFICI STAFF: ART.90 TUEL e ALTE SPECIALIZZAZIONI	€ 6.555.654,35	€ 6.555.654,34	€ 6.555.654,34
PERSONALE EDUCATIVO e SCOLASTICO SUPPLENTE	€ 78.147.286,04	€ 40.500.389,23	€ 40.500.389,23
CAPO DI GABINETTO E VICE CAPO DI GABINETTO	€ 222.661,79	€ 222.661,79	€ 222.661,79
TIROCINANTI AVVOCATURA	€ 229.152,00	€ 229.152,00	€ 229.152,00
TOTALE	€ 86.660.411,89	€ 49.018.193,98	€ 49.018.193,98

MAGGIORE SPESA PER PERSONALE EDUCATIVO-SCOLASTICO SUPPLENTE EMERGENZA COVID DA NON COPUTARE AI FINI DEL RISPETTO DEL LIMITE ATT. 9 comma 28 D.L. 78/2010 (ART. 48 bis d.l. 104/2020)	€ 27.598.961,43
--	------------------------

TOTALE	€ 59.061.450,46	€ 49.018.193,98	€ 49.018.193,98
---------------	------------------------	------------------------	------------------------

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



L'On. PRESIDENTE pone ai voti per appello nominale, effettuato dal Segretario Generale, la suesposta proposta di deliberazione che risulta approvata all'unanimità.

Interviene alla seduta in modalità telematica l'Assessore Frongia.

*Infine la Giunta, in considerazione dell'urgenza di provvedere, a seguito di successiva votazione per appello nominale, effettuato dal Segretario Generale, dichiara all'unanimità immediatamente eseguibile la presente deliberazione a norma di legge.
(O M I S S I S)*

IL PRESIDENTE
P. Calabrese

IL SEGRETARIO GENERALE
P.P. Mileti

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è posta in pubblicazione all'Albo Pretorio on line di Roma Capitale dal 23 marzo 2021 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 6 aprile 2021.

Lì, 22 marzo 2021

SEGRETARIATO GENERALE
Direzione Giunta e Assemblea Capitolina

IL DIRETTORE
F.to: P. Ciutti