



Alla Giunta comunale
Al Collegio dei Revisori
Sede

Oggetto: Piano occupazionale per l'anno 2025 e Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025 – 2027.

Premessa

Come è noto, mediante le deliberazioni in data 30 gennaio 2025, n. 19, in data 20 marzo 2025, n. 82, in data 8 aprile 2025, n. 112, in data 3 giugno 2025, n. 175, in data 10 luglio 2025, n. 231 e in data 29 luglio 2025, n. 258 la Giunta comunale ha approvato e successivamente modificato il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025 – 2027 contenuto, tra gli altri, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027.

Ciò premesso, mediante la presente relazione si propone alla Giunta una ulteriore modifica del suddetto Piano che concerne la previsione di alcune puntuali assunzioni finalizzate a garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza degli Uffici.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con nota in data 6 dicembre 2024, prot. 432141, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2025, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Rimini mentre, al contrario, i dirigenti interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti, alcune delle quali saranno oggetto della presente proposta.

Infine, si evidenzia che le proposte contenute nella presente relazione sono state formulate in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero il Bilancio di previsione 2025 – 2027 e il Documento Unico di Programmazione 2025 – 2027, approvati rispettivamente mediante le deliberazioni del Consiglio comunale in data 19 dicembre 2024, n. 93 e n. 94, e il Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027 approvato mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 9 gennaio 2025, n. 1.

1) I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Come è noto, il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica.

Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni.

Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale. Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento



delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Più recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 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". Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Ciò detto, per gli enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel



sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Ciò detto, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
- adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
- approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
- certificazione, entro 30 giorni dall'istanza del creditore, attestante la certezza, liquidità ed esigibilità del credito medesimo (art. 9, comma 3 bis, DL 29 novembre 2008, n. 185, convertito con L. 28 gennaio 2009, n. 2);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
- adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113).

2) Fabbisogno di personale dipendente.

Come anticipato in premessa, mediante la presente relazione si propongono alla Giunta alcune modifiche al Piano Triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025 – 2027 che riguardano alcune puntuali assunzioni necessarie a garantire il corretto presidio delle funzioni presso i vari Uffici.

- a. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 2 unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo professionale di funzionario amministrativo, con decorrenza dal 1° novembre 2025.*

Come è noto, mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 20 marzo 2025, n. 82, è stata approvata una modifica del Piano triennale del fabbisogno di personale che



prevedeva, tra le altre, l'acquisizione in comando di una unità di personale, con profilo professionale di funzionario amministrativo, da assegnare al presidio delle funzioni in materia di gestione economica e previdenziale del personale.

Inoltre, nel medesimo documento di pianificazione del fabbisogno di personale si precisava che la suddetta acquisizione in comando si sarebbe trasformata in una successiva assunzione mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

È parimenti noto che all'esito della procedura di mobilità nessuno dei candidati è risultato idoneo.

Pertanto, al fine di garantire il corretto presidio delle esigenze della U.O. Gestione economica e previdenziale risorse umane si propone di procedere all'assunzione di una unità di personale, con profilo professionale di funzionario amministrativo mediante scorrimento di una graduatoria, ancora valida, scaturita all'esito di un concorso pubblico preordinato alla copertura di 2 posti di funzionario amministrativo, approvata mediante determinazione dirigenziale in data 21 dicembre 2023, n. 3893.

A tal proposito si precisa che, il primo candidato in posizione utile per l'assunzione è già dipendente dell'Ente, iscritto all'Area degli Istruttori, assegnato alla U.O. Cineteca e Museo Fellini.

Ne consegue che, al fine di evitare che una previsione di copertura determini una contestuale esigenza di presidio presso altri Uffici, occorre procedere anche alla contemporanea assunzione di una unità di personale, ascritta all'Area degli Istruttori, da assegnare agli Uffici della Cineteca, di cui si dirà nel seguito del presente paragrafo.

Sotto diverso profilo, si segnala l'esigenza di garantire il presidio delle funzioni del Settore Marketing territoriale, waterfront e nuovo demanio, con particolare riferimento alle attività giuridico amministrative in materia di gestione COSAP. Si propone, a tal fine, l'assunzione di una ulteriore unità di personale, con profilo professionale di funzionario amministrativo, mediante l'utilizzo della graduatoria in parola.

- b. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità di personale, ascritta all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore informatico, con decorrenza dal 1° novembre 2025.*

Al fine di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza della U.O. Gestione sistema informativo, a seguito delle dimissioni, non previste, di una unità di personale, con profilo professionale di funzionario informatico, si propone l'assunzione di una unità di personale ascritta all'area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore informatico, mediante l'utilizzo di una graduatoria ancora valida scaturita all'esito di un concorso preordinato alla copertura di 4 posti di istruttore informatico, approvata mediante determinazione dirigenziale in data 25 marzo 2025, n. 772.

Occorre precisare che la sostituzione con una unità di personale di diverso inquadramento si giustifica in quanto il Comune di Rimini non possiede una graduatoria valida per l'assunzione di un funzionario informatico ed inoltre il responsabile della U.O. Gestione sistema informativo intende applicare un nuovo modello organizzativo degli Uffici, nell'ambito del quale risulta maggiormente adatta una figura professionale ascritta all'Area degli Istruttori.

- c. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 3 unità di personale, ascritte all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore, con decorrenza dal 1° novembre 2025.*

Al fine di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza della U.O. Cineteca e Museo Fellini, del Settore Educazione – Ufficio rette e del Settore Ragioneria generale – Ufficio Entrate, si propone l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di 3 unità di personale, ascritte all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore mediante



l'utilizzo di una graduatoria ancora valida scaturita all'esito di un concorso preordinato alla copertura di 9 posti di istruttore, approvata mediante determinazione dirigenziale in data 25 febbraio 2025, n. 439.

- d. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità di personale, ascritta all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore, con decorrenza dal 1° dicembre 2025.*

Come già anticipato, con la finalità di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Settore Mobilità, con particolare riferimento alle attività afferenti all'Ufficio permessi, si propone l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità di personale, ascritte all'Area degli Istruttori, con profilo professionale di istruttore mediante mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165.

- e. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo professionale di funzionario socio – culturale.*

Come è noto, presso il Settore Educazione è stata istituita una struttura di rango non dirigenziale denominata U.O. Coordinamento pedagogico dei servizi comunali a cui è attribuita la competenza, tra le altre, nelle funzioni in materia di progettazione e monitoraggio dell'attività educativa e didattica e nel coordinamento dei collettivi scolastici. Dette funzioni sono presidiate da 6 unità di personale, ascritte all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione con profilo professionale di funzionario socio – culturale.

Ciò premesso, si informa la Giunta che una delle suddette unità, ha chiesto agli Uffici del Dipartimento Risorse il nulla osta alla cessazione mediante mobilità volontaria. Pertanto, con molta probabilità, cesserà dal servizio nei prossimi mesi.

È parimenti noto che il Comune di Rimini non possiede graduatorie valide da cui attingere personale nell'eventualità che la paventata cessazione si concretizzi, mentre appare evidente che al fine di garantire il corretto funzionamento ed il presidio delle funzioni della U.O. Coordinamento pedagogico dei servizi comunali occorrerebbe procedere ad una tempestiva sostituzione dell'unità cessata.

Senonché, pochi mesi fa, in esecuzione delle previsioni contenute nella deliberazione di Giunta comunale in data 5 giugno 2025, n. 175, gli Uffici hanno già avviato le procedure di cui all'art. 54bis del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi finalizzate alla verifica dell'esistenza di graduatorie valide per l'assunzione di un funzionario socio – culturale (coordinatore pedagogico), presso altri enti.

A detta procedura ha risposto affermativamente il Comune di Ravenna che ha autorizzato il Comune di Rimini all'utilizzo di una propria graduatoria ancora valida.

Pertanto, qualora la prospettata cessazione si verificasse, si propone alla Giunta di autorizzare gli Uffici ad utilizzare la graduatoria del Comune di Ravenna per l'assunzione di una unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, con profilo professionale di funzionario socio – culturale.

3) Limiti, risorse finanziarie e decorrenze.

Come già detto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

**Comune di Rimini****Dipartimento Risorse**

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Rimini rientra nella fascia demografica “comuni da 60.000 a 249.999 abitanti” di cui all’art. 3, punto g) del citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 27,6% (art. 4 D.M. 17 marzo 2020).

Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle finanze ed il Ministro dell’Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni” mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull’applicazione della normativa in parola.

Al fine dell’applicazione della normativa sopra citata occorre altresì ricordare che:

- l’art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all’Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa “non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’articolo 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”. Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che “ai fini del predetto valore soglia non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”

- l’art. 3, comma 2, del Decreto del Ministero dell’Interno in data 21 ottobre 2020 in materia di convenzioni per l’Ufficio di Segretario comunale e provinciale stabilisce che “ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati”;

Ciò detto, occorre preliminarmente verificare se il Comune di Rimini rispetta il citato parametro.

Pertanto, in applicazione delle indicazioni contenute nell’art. 2 del D.M. 17 marzo 2020 è stato determinato il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come segue:

Macroaggregato	Rendiconto 2024: impegni	
1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	48.870.782,82
1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	-
1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	-
1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	-
1.03.02.12.999	Altri servizi ausiliari n.a.c.	-
Sub. Totale		48.870.782,82
1.09.01.01.000	Rimborsi per spese di personale (comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...)	120.200,00
A. Totale spesa di personale 2024		48.990.982,82

Titolo		Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	Rendiconto 2024
1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	144.607.978,04	149.071.708,08	150.583.059,17

**Comune di Rimini**

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

2	Trasferimenti correnti	27.030.813,99	24.319.683,84	24.208.146,54
3	Entrate extratributarie	47.415.608,44	50.619.116,68	49.660.845,75
Totale		219.054.400,47	224.010.508,60	224.452.051,46
Media triennio 2022 - 2024				222.505.653,51
Fondo crediti dubbia esigibilità – Bilancio di previsione assestato 2024				16.397.964,59
B				206.107.688,92
A / B %				23,77%

La spesa di personale è stata determinata in base alle indicazioni contenute nella citata Circolare in data 8 giugno 2020 la quale individua i macroaggregati di spesa da includere nel calcolo.

Tuttavia, come peraltro si evince dal sopra riportato prospetto, a parere dello scrivente risulta opportuno includere nel suddetto calcolo anche il costo sostenuto dall'ente per il personale in comando che viene rilevato attraverso un macroaggregato di spesa non considerato nella suddetta Circolare.

Da quanto sopra descritto emerge che il Comune di Rimini rispetta il vincolo dettato dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, pertanto, ai sensi dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, può procedere ad assunzioni anche incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino ad una spesa complessiva che, rapportata alle entrate correnti, non risulti superiore al valore soglia indicato nel medesimo Decreto (pari, per il Comune di Rimini al 27,6%).

Si ritiene utile ricordare che, in applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, la presente proposta di piano del fabbisogno di personale è stata formulata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico – finanziaria annuale e pluriennale, ovvero nello specifico il Bilancio di previsione 2025 – 2027 e il Piano Esecutivo di Gestione 2025 – 2027, approvati rispettivamente mediante deliberazione del Consiglio comunale in data 19 dicembre 2024, n. 93 e mediante deliberazione Giunta comunale in data 9 gennaio 2025, n. 1.

Pertanto, nel prospetto che segue viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2025 – 2027, in rapporto alle previsioni di entrata, determinate in base alla medesima metodologia già utilizzata per il calcolo dell'indice sopra mostrato, determinano un valore rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art. 4, D.M. 17 marzo 2020.

Bilancio di Previsione 2025 – '27	2025	2026	2027
A: Spesa di personale	51.588.041,23	50.839.521,73	50.898.621,10
B: Media Entrate correnti ultimo triennio	225.206.299,60	223.587.874,98	220.910.517,01
C: FCDE ultima annualità considerata	16.250.801,40	16.186.452,42	16.186.461,42
A/(B-C)	24,69%	24,51%	24,86%
Valore soglia comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%	27,60%	27,60%

Occorre osservare che, pur rimanendo sempre entro i parametri fissati dal Legislatore, la spesa di personale ha mostrato una dinamica in decisa crescita. In particolare, ciò si è verificato con maggiore evidenza nel valore registrato dalla spesa di personale nel Rendiconto 2022.



Nel corso di tale anno, infatti, oltre che dagli effetti del rinnovo contrattuale, l'aumento della spesa è stato determinato anche dalla politica assunzionale intrapresa dall'Ente, finalizzata a garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza di alcuni Settori che in precedenza si trovavano in condizioni di particolare sofferenza, nonché dal forte potenziamento degli organici degli Uffici impegnati nella realizzazione degli interventi finanziati da fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Si precisa inoltre che con decorrenza dal 1° gennaio 2025 non sono più operanti le limitazioni alla dinamica della spesa di personale di cui all'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, che, come è noto, introduceva delle percentuali massime di aumento della spesa di personale differenziate per fascia demografica dell'Ente Locale.

Infine, per quanto attiene alle coperture finanziarie, si precisa che tutte le assunzioni proposte nella presente relazione trovano copertura finanziaria attraverso delle economie che si sono generate nel Bilancio di Previsione 2025 – 2027 in ragione di cessazioni di personale non previste.

4) Normative e vincoli

Al paragrafo 1) della presente relazione sono stati illustrati i vincoli normativi entro cui devono muoversi gli enti locali per poter procedere ad assunzioni di personale.

Ciò premesso si dichiara inoltre che:

- a) la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere rispettivamente pari ad Euro 35.255.179,47, Euro 34.586.544,98, Euro 34.222.482,26;
- b) l'Ente ha rispettato nel 2024 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa di personale allocata nel Rendiconto della Gestione 2024 (pari a Euro 31.258.351,54), calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 (pari a Euro 34.688.068,90);
- c) l'Ente rispetterà nel 2025 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2025 (pari a Euro 33.968.072,54), calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 (pari a Euro 34.688.068,90);
- d) come illustrato, l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale, secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 33, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, senza rinvenire situazioni né di eccedenza, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie;
- e) mediante la deliberazione della Giunta comunale in data 30 gennaio 2025, n. 19, è stato approvato il P.I.A.O. 2025 - 2027 e contestualmente anche il piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- f) mediante deliberazione della Giunta comunale in data 29 luglio 2025, n. 257, l'Ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del vincolo di cui all'art. 6, comma 6, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse

P.zza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541-704948 fax 0541-704963
www.comune.rimini.it
alfonso.neri@comune.rimini.it
c.f.p.iva 00304260409

- g) mediante la deliberazione della Giunta comunale in data 30 gennaio 2025, n. 19, è stato approvato il P.I.A.O. 2025 - 2027 e contestualmente anche il Piano della Performance 2025 - 2027 ai sensi dell'art. 169 del D.lgs 18 agosto 2000, n. 267;
- h) l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 9, comma 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185;
- i) per quanto concerne le prescrizioni di cui all'art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160, mediante le deliberazioni del Consiglio Comunale in data 19 dicembre 2024, n. 93, in data 24 aprile 2024, n. 28 e in data 25 settembre 2025, n. 60, sono stati approvati, rispettivamente, il Bilancio di Previsione 2025 – 2027, il Rendiconto della Gestione 2024 e il Bilancio Consolidato 2024 e sono state rese, altresì, le relative comunicazioni alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro i termini previsti;
- j) mediante la presente proposta di deliberazione verrà modificato il P.I.A.O. 2025 - 2027 e contestualmente anche il Piano occupazionale per l'anno 2025 e il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025 – 2027 pertanto risultano rispettate le prescrizioni di cui all'art. 6, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165;
- k) l'Ente rispetta i vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, in tema di assunzioni di personale con forme c.d. flessibili;
- i) mediante la deliberazione della Giunta comunale in data 30 gennaio 2025, n. 19, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113.

Da quanto precede consegue che il Comune di Rimini rispetta tutti i requisiti per poter procedere alle assunzioni di personale.

Tutto quanto sopra ritenuto e premesso, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere attestante il rispetto del principio della riduzione della spesa sancito dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 nonché di asseverare il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34.

Distinti saluti.

Il Capo Dipartimento Risorse
Dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)