



Alla Giunta comunale
Al Collegio dei Revisori
Sede

Oggetto: Piano occupazionale per l'anno 2026 e Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2026 – 2028.

Premessa

Come è noto, mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 – 2028, il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale 2026 - 2028.

Ciò premesso, mediante la presente relazione si propone alla Giunta l'adozione di un provvedimento di modifica del suddetto Piano triennale del fabbisogno di personale 2026 – 2028, al fine di dare copertura ad alcune esigenze, non prevedibili, sopraggiunte in epoca successiva all'approvazione del P.I.A.O. 2026 – 2028.

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 15 ottobre 2025, prot. 362751, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2026, 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.

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 2026 – 2028, approvato mediante la deliberazione di Consiglio comunale in data 23 dicembre 2025, n. 95, il Documento Unico di Programmazione 2026 – 2028, aggiornato mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 23 dicembre 2025, n. 94 e il Piano Esecutivo di Gestione 2026 – 2028, approvato mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 8 gennaio 2026, 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.

Anche su questo aspetto, 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 (calcolata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Inoltre, gli enti che rispettano le sopra citate soglie, c.d. “enti virtuosi”, ai sensi dell'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020 *possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 fino*



ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia. Tale maggior spesa non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-4 quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano invece 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.

Per quanto attiene invece alle modalità di impiego della capacità assunzionale determinata in base alle suddette disposizioni, l'art. 30, comma 2 bis, come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. c), D.L. 14 marzo 2025, n. 25, convertito dalla Legge 9 maggio 2025, n.69, stabilisce che a decorrere dal 2026 le amministrazioni devono destinare *una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali impegnate in ciascun esercizio finanziario* alle assunzioni mediante mobilità volontaria. Le posizioni eventualmente non coperte all'esito delle procedure di mobilità potranno essere coperte mediante assunzioni da concorso. La medesima norma stabilisce inoltre che *in caso di mancata attivazione delle procedure di mobilità entro l'anno di riferimento, le facoltà assunzionali autorizzate per l'anno successivo sono ridotte del 15 per cento, con conseguente adeguamento della dotazione organica.*

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 propone alla Giunta l'approvazione di un provvedimento di modifica del Piano Triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2026 – 2028 preordinato alla copertura di seguenti esigenze, sorte in epoca successiva alla approvazione del PIAO 2026:

- a. *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 tecnico, con decorrenza dal 1° giugno 2026.*

Al fine garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Settore Infrastrutture e Protezione civile, a causa della cessazione non prevista di una unità di personale, con profilo professionale di funzionario tecnico, con decorrenza dal 1° giugno 2026 si propone l'assunzione di una unità di pari profilo e inquadramento.

A tal proposito si precisa che, in esecuzione delle previsioni contenute nel PIAO 2026 – 2028, è in corso di pubblicazione un avviso pubblico di mobilità preordinato alla copertura di un posto di funzionario tecnico, presso il Settore Edilizia pubblica e qualità urbana.

Ciò premesso, si propone di procedere all'assunzione dell'unità di personale in parola mediante lo scorrimento della graduatoria che scaturirà all'esito della suddetta procedura di mobilità volontaria. Inoltre, in caso di esito infruttuoso dello scorrimento della graduatoria di mobilità, si propone di prevedere che l'assunzione in parola avvenga mediante lo scorrimento di un'altra graduatoria, ancora valida, scaturita all'esito di un concorso pubblico preordinato all'assunzione di 4 funzionari tecnici, approvata mediante la determinazione dirigenziale in data 10 giugno 2025, n. 1527.

- b. *Modifica delle previsioni contenute nella deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25.*

Come è noto, nel Piano triennale del fabbisogno di personale, approvato mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25, era prevista, tra le altre, l'assunzione di una unità di personale, con profilo professionale di funzionario tecnico, da impiegare a presidio delle funzioni di competenza del Settore Sicurezza idraulica e qualità ambientale, mediante mobilità volontaria.

È parimenti noto che, all'esito della suddetta procedura di mobilità volontaria è risultato idoneo l'unico candidato ammesso il quale, però, ha successivamente rinunciato all'assunzione presso il Comune di Rimini.

Sotto diverso profilo si informa che le esigenze del Settore Sicurezza idraulica e qualità ambientale sono state coperte mediante il trasferimento interno, dal Settore Infrastrutture e Protezione civile, di una unità di personale, ascritta all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo di funzionario tecnico.



Ciò premesso, si propone di eliminare la previsione di assunzione mediante mobilità volontaria di una unità di personale, ascritta all'Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo di funzionario tecnico e di prevedere, in sostituzione, l'assunzione di una unità di personale di pari profilo e inquadramento mediante lo scorrimento di una graduatoria ancora valida, scaturita all'esito di un concorso pubblico preordinato all'assunzione di 4 funzionari tecnici, approvata mediante la determinazione dirigenziale in data 10 giugno 2025, n. 1527.

Da ultimo, in ragione di quanto sopra esposto, si propone di destinare la predetta figura professionale al Settore Infrastrutture e Protezione civile, con decorrenza dal 1° maggio 2026.

- c. *Ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26, CCNL del Comparto Funzioni Locali, 16 novembre 2022.*

Con la finalità di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Settore Educazione e del Dipartimento Risorse, si propone di procedere alla ricostituzione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 26 CCNL 16 novembre 2022, di due unità di personale, già dipendenti, con profilo professionale di istruttore insegnante scuola di infanzia e funzionario economico – finanziario, cessate, rispettivamente, con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e con decorrenza dal 22 settembre 2025.

A tal fine si comunica che risultano rispettati i vincoli previsti dal citato art. 26 del CCNL 16 novembre 2022, in quanto entrambe le richieste di ricostituzione sono pervenute entro il termine di 5 anni dalle dimissioni e i posti già ricoperti dalla due unità risultano ancora vacanti e disponibili nella dotazione organica dell'Ente.

Si precisa, infatti, che nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale già approvati non sono presenti previsioni di assunzione di personale con profilo professionale di istruttore insegnante scuola di infanzia o di funzionario economico – finanziario.

Si propone inoltre di procedere alla ricostituzione dei due rapporti di lavoro in parola con decorrenza dal 1° maggio 2026.

- d. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 3 unità di personale, con profilo professionale di istruttore, con decorrenza dal 1° maggio 2026.*

Con la finalità di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza della U.O. Servizi amministrativi per il diritto allo studio, della U.O. Servizi giuridico – amministrativi e controlli edilizi e del Settore Patrimonio, si propone di procedere all'assunzione di 3 unità di personale, con profilo professionale di istruttore, con decorrenza dal 1° maggio 2026, mediante lo scorrimento di una graduatoria ancora valida scaturita all'esito di un concorso preordinato alla copertura di copertura di 9 posti di istruttore, approvata mediante determinazione dirigenziale in data 25 febbraio 2025, n. 439.

- e. *Assunzione a tempo indeterminato e pieno di 2 unità di personale, con profilo professionale di collaboratore dei servizi di supporto, con decorrenza dal 1° agosto 2026.*

Con la finalità di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza del Settore Sistemi culturali di città, con particolare riferimento alle attività di custodia degli impianti sportivi comunali e assistenza tecnica alle attività sportive e del Settore Servizi civici, con particolare riferimento alle attività di portierato e di ausilio agli Uffici, in ragione della cessazione dal servizio di due dipendenti dell'Ente, ascritti all'Area degli Operatori Esperti, con profilo professionale di collaboratore dei servizi di supporto, si propone l'assunzione,



mediante concorso pubblico, di due unità di personale, di pari inquadramento, ma con profilo professionale di collaboratore tecnico, per quanto attiene al presidio delle attività di competenza del Settore Sistemi culturali di città e con profilo professionale di collaboratore dei servizi di supporto, per quanto riguarda il presidio delle attività di competenza del Settore Servizi civici.

Poiché la Provincia di Rimini sta predisponendo due procedure di concorso preordinate all'assunzione di personale ascritto all'Area degli Operatori esperti, con profilo professionale di tipo tecnico e amministrativo, si propone procedere alle assunzioni in parola mediante l'utilizzo delle graduatorie che scaturiranno all'esito delle suddette procedure, previo convenzionamento con la Provincia di Rimini.

Si propone infine che le sopra dette assunzioni decorrano dal 1° agosto 2026.

- f. *Assunzione a tempo determinato, con contratto di Formazione Lavoro, di una unità di personale, con profilo professionale di funzionario tecnico, con decorrenza dal 1° agosto 2026*

Il responsabile del Settore Urbanistica, con la finalità di garantire il corretto presidio delle funzioni di competenza dei propri Uffici, con particolare riferimento alle funzioni in materia di pianificazione urbanistica generale, ha manifestato l'esigenza di potenziare la dotazione di personale ascritto all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, con profilo professionale di funzionario tecnico, mediante l'assunzione a tempo determinato e contratto di Formazione Lavoro di una unità di personale.

Si propone pertanto di procedere all'assunzione in parola, con decorrenza dal 1° agosto 2026.

- g. *Modifica delle previsioni contenute nella deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25.*

Come già detto, mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026 – 2028 nel quale è prevista, tra le altre, l'assunzione di 4 unità di personale, con profilo professionale di istruttore presso la U.O. Area servizi per la non autosufficienza, con decorrenza dal 1° luglio 2026, presso il Settore Affari generali, con decorrenza dal 1° agosto 2026, presso il Settore Sistema e sviluppo economico, con decorrenza dal 1° novembre 2026 e presso il Settore Sistemi culturali di città, con decorrenza dal 1° novembre 2026.

Si precisa che le suddette assunzioni nascono dall'esigenza di garantire la sostituzione di altrettante unità di personale che, alle date sopra indicate, cesseranno dal servizio.

Poiché sui capitoli di spesa del personale, come si evince dalle tabelle allegate alla presente relazione, si sono generate delle economie causate da ritardi maturati nel completamento effettivo delle procedure di assunzione, si propone utilizzare tali economie per anticipare tutte le assunzioni sopra descritte al 1° maggio 2026, con la finalità di garantire un periodo di formazione e affiancamento tra il dipendente pensionando e la nuova unità.

Infine si ricorda che, con la deliberazione di Giunta comunale in data 30 gennaio 2025, n. 30, mediante la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027, è stato previsto che, con la finalità di fidelizzare il personale di Polizia Locale assunto a tempo parziale, le economie generate da cessazioni di personale appartenente al Corpo di Polizia Locale devono essere utilizzate per finanziare l'espansione a full time dei rapporti di lavoro a part time verticale ciclico. Ciò detto, a parziale rettifica di tale previsione, come evidenziato negli allegati alla presente relazione, l'economia generate a seguito delle cessazioni di personale, con profilo



professionale afferente al Corpo di Polizia locale, vengono utilizzate a copertura delle previsioni di assunzione contenute nella presente relazione.

Pertanto, ad eccezione di quanto sopra esposto, rimangono confermate le previsioni di assunzione contenute nei documenti di pianificazione del fabbisogno di personale già approvati.

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.

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

**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

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
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 ad 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 2026 – 2026 e il Piano Esecutivo di Gestione 2026 – 2028, approvati rispettivamente mediante deliberazione del Consiglio comunale in data in data 23 dicembre 2025, n. 95 e mediante deliberazione Giunta comunale in data 8 gennaio 2026, n. 1.

Pertanto, nel prospetto che segue viene dimostrato che le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2026 – 2028, 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 2026 – '28	2026	2027	2028
A: Spesa di personale	54.445.363,72	54.469.416,09	54.366.923,61
B: Media Entrate correnti ultimo triennio	228.191.640,18	229.190.500,01	228.251.236,63
C: FCDE ultima annualità considerata	16.438.349,43	16.603.330,24	16.297.261,78
A/(B-C)	25,71%	25,62%	25,65%
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 mostra una dinamica in decisa crescita. Infatti, oltre agli 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 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 ricorda 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 rimanda agli allegati alla presente relazione.

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:

- 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;
- l'Ente ha rispettato 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 di personale complessivamente impegnata nel 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);
- l'Ente rispetterà nel 2026 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 2026 (pari a Euro 31.433.190,58), 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 di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25, è stato approvato il P.I.A.O. 2026 - 2028 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;
- g) mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25, è stato approvato il P.I.A.O. 2026 - 2028 e contestualmente anche il Piano della Performance 2026 - 2028, 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 2025, n. 95, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2026 - 2028 ed è stata resa altresì la relativa comunicazione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro i termini previsti;
- j) mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25, è stato approvato il P.I.A.O. 2026 - 2028 e contestualmente anche il Piano occupazionale per l'anno 2026 e il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2026 - 2028 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;
- l) mediante la deliberazione di Giunta comunale in data 29 gennaio 2026, n. 25, 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;
- m) l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 1, comma 165, L. 31 dicembre 2024, n. 207, in materia di trattenimento in servizio del personale dipendente;
- n) l'Ente rispetta le prescrizioni di cui all'art. 30, comma 2 bis, D.Lgs 30 marzo 2001, in materia di assunzioni mediante mobilità volontaria.

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



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

Dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)