



Allegato B) Variazione 28 novembre 2023

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

La struttura organizzativa dell'ente prevede:

- strutture permanenti, che assicurano l'esercizio di funzioni e attività di carattere istituzionale e/o continuativo;
- strutture temporanee, connesse alla realizzazione di programmi o progetti a termine, anche di particolare rilevanza strategica, ovvero allo svolgimento, per periodi definiti, di funzioni di integrazione.

Le **strutture permanenti** sono articolate su due livelli: aree e settori.

1. Le **aree** sono unità organizzative di massimo livello, strutturate in settori ed eventuali unità di staff; sono individuate con riferimento ai grandi ambiti di intervento dell'attività dell'ente, tenuto conto del grado di interdipendenza tra i settori e delle specificità proprie di talune funzioni; hanno autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi programmatici, degli obiettivi e delle risorse assegnati.

2. I **settori** sono unità organizzative complesse che integrano funzioni omogenee in termini di servizi erogati, di competenze richieste, di tipologia di domanda soddisfatta; hanno ampia autonomia rispetto agli altri settori collocati nella stessa area; sono preposti al raggiungimento di specifici obiettivi attraverso la gestione delle risorse economiche, umane e strumentali assegnate.

I settori possono essere sul piano operativo articolati al loro interno in uffici caratterizzati da specifiche competenze di intervento e dall'espletamento di attività chiaramente identificabili.

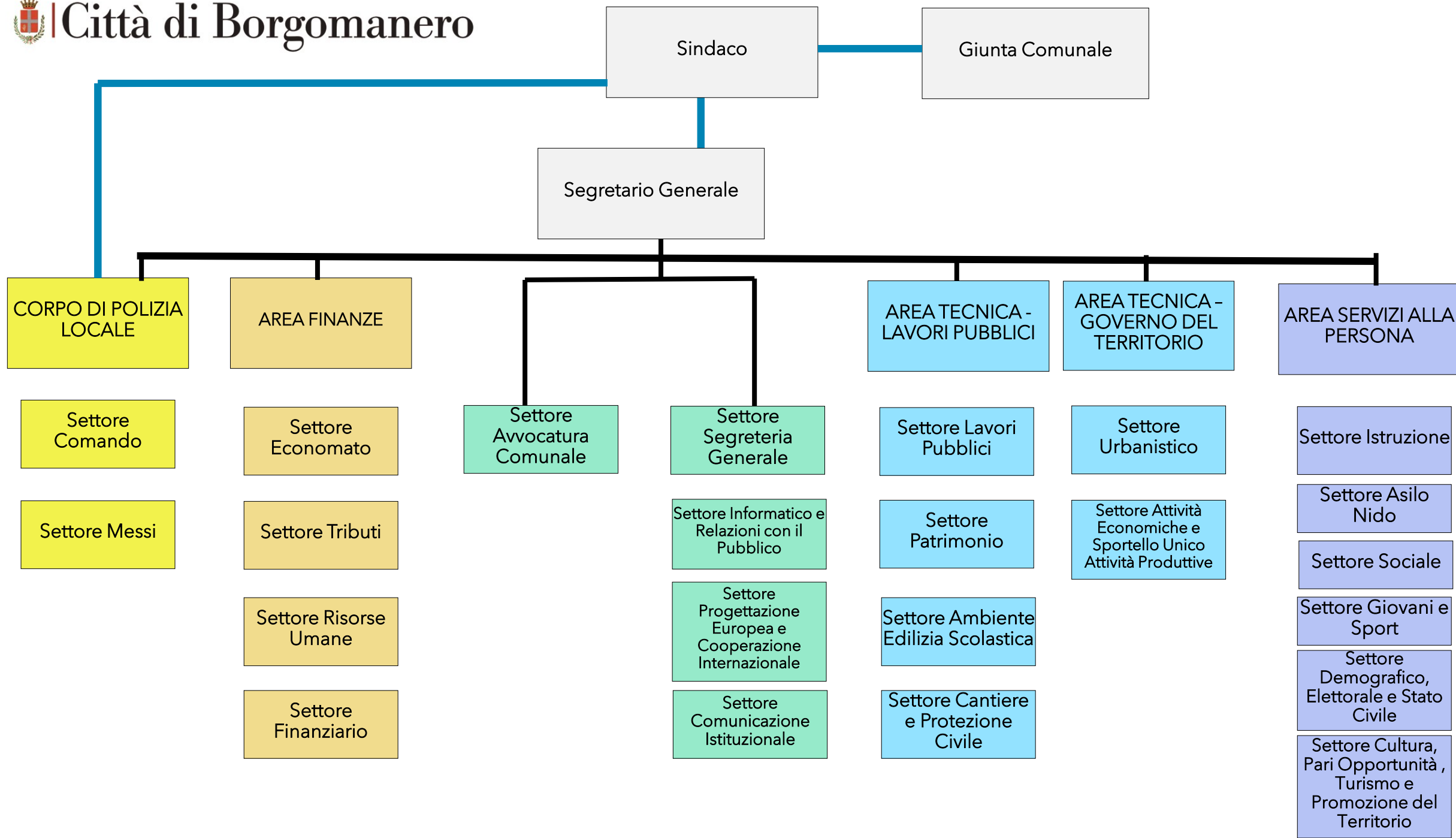
Le unità di staff sono unità organizzative dotate di un elevato grado di autonomia, con compiti di supporto operativo, di consulenza e di assistenza agli organi istituzionali o all'organizzazione amministrativa comunale; possono essere poste alle dipendenze dirette degli organi istituzionali, del Segretario Generale che, in tal caso, ne esercita i relativi compiti dirigenziali, ovvero dei Dirigenti.

Le **strutture temporanee** possono essere unità di progetto o unità di staff temporanee.

1. Le **unità di progetto** sono unità organizzative finalizzate all'elaborazione, attuazione, realizzazione di interventi mirati al perseguimento di programmi e progetti a termine per i quali possono essere richieste anche competenze interdisciplinari.

Le **unità di staff** temporanee sono unità organizzative istituite per esigenze temporanee di supporto specialistico al servizio di una o più strutture.

La Giunta Comunale ha approvato la seguente nuova struttura organizzativa del Comune:





Al vertice delle “Aree” vengono nominati dei Dirigenti o Responsabili apicali di area a cui compete “lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell’Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle aree sopra individuate è la seguente:

- al vertice dei settori:

- . Advocatura comunale
- . Segreteria Generale
- . Settore informatico e relazioni con il pubblico
- . Settore Progettazione Europea e Cooperazione Internazionale
- . Settore comunicazione istituzionale

vi è il **Segretario Generale**, a cui compete altresì il coordinamento generale dell’intera struttura organizzativa dell’ente;

- al vertice delle Aree

- . Finanze
- . Tecnica lavori pubblici
- . Tecnica governo del territorio
- . Servizi alla persona

vi è un **Dirigente**;

- al vertice del Corpo di Polizia Locale vi è un Responsabile **incaricato di Posizione Organizzativa** (dal 1° aprile 2023, incarico di Elevata Qualificazione), figura coincidente con il Comandante del Corpo.

Le risorse umane sono assegnate alle diverse articolazioni della struttura (aree) dalla Giunta Comunale mediante il Piano Esecutivo di Gestione. Nell’ambito del contingente assegnato ciascun Dirigente assegna le unità di personale ai singoli settori e posizioni di lavoro, nel rispetto del profilo professionale di inquadramento, ferma restando l’esigibilità delle prestazioni, sulla base delle esigenze connesse con l’attuazione dei programmi, dei progetti e degli obiettivi dell’Amministrazione, al fine di assicurare la piena funzionalità dell’area. L’assegnazione non esclude peraltro l’utilizzazione dei dipendenti per gruppi di lavoro intersettoriali che possono essere costituiti, secondo criteri di flessibilità, per la realizzazione di specifici obiettivi.



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

Il Dpr 4 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, all'articolo 1 detta, dalla sua entrata in vigore avvenuta in data 15 luglio 2022, gli adempimenti assorbiti dal Piao: ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del Dl 80/2021 convertito, con modificazioni, dalla legge 113/2021 per le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao, gli adempimenti inerenti una serie di Piani, tra cui il Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6 commi 1, 4 e 6 del Dlgs 165/2001.

Si pongono tuttavia alcuni problemi interpretativi dovendo temperare la necessità di evitare inutili duplicazioni con la complessità delle disposizioni legislative vigenti. L'ordinamento locale contiene infatti delle specifiche disposizioni in merito ai tempi di formulazione del programma ed al soggetto competente ad adottarlo. Il punto di partenza, come sopra citato, è l'articolo 170, comma 4, del d.lgs. 267/2000, ai sensi del quale "Il documento unico di programmazione è predisposto nel rispetto di quanto previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni". Il punto "8.2. La Sezione Operativa (SeO)" del citato allegato 4/1 del d.lgs. 118/2011, definisce la composizione del contenuto minimo di essa contemplando al punto i) *la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente*".

Si è quindi provveduto all'inserimento nella sezione operativa del DUP 2023-2025, sul quale si è espresso con parere il Collegio dei Revisori, della parte finanziaria relativa alla pianificazione del fabbisogno di personale, effettuando in tale sede la verifica della corretta applicazione anche di quella complessa serie di regole (turn over, limiti spesa triennio 2011-2013, spesa potenziale massima ex articolo 33 del Dl 34/2019, ricognizione eccedenze, eccetera) cui soggiace il Piano dei Fabbisogni del Personale. Infatti il Dup 2023-2025 (approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 73 del 28/12/2022 successivamente modificato con deliberazioni n. 2 del 30/01/2023, n. 14 del 27/04/2023, n. 25 del 31/07/2023, n. 43 del 30/10/2023 e n.58 del 30/11/2023) illustra quanto numericamente è espresso nello Schema di Bilancio 2023-2025, anche quale limite di spesa alla programmazione stessa.



La presente Sezione del Piao, relativa alla Organizzazione e Capitale Umano, contiene la programmazione strategica a valle del bilancio cioè successivamente alla sua approvazione e tenendo conto dei suoi limiti numerici. Quindi non più a monte del Bilancio, quale atto propedeutico, ma con una stima dei bisogni e delle competenze qualitative e quantitative reali in relazione alle esigenze funzionali e alle disponibilità finanziarie definite nel bilancio di previsione già deliberato dal Consiglio.

Analisi della struttura organizzativa e dei carichi di lavoro

L'attuale struttura organizzativa dell'ente locale prevede la divisione in quattro Aree cui sono proposti i dirigenti apicali dell'ente, con ripartizione in settori, oltre ai Settori afferenti al Segretario Generale e al Corpo di Polizia Locale.

Dallo specifico studio sull'attuale struttura organizzativa e sui carichi di lavoro, effettuato nel 2018 da società esterna ed annualmente aggiornato raccogliendo le necessarie informazioni da parte di ciascun dirigente, sono emerse:

- le indicazioni delle risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti dell'ufficio, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, verificando in via principale la possibilità di poter procedere ad una riconversione del personale assegnato;
- la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- le cessazioni di personale previste con necessità di operare scelte organizzative orientate a supplire alla mancanza delle professionalità non sostituibili nel breve periodo anche mediante accorpamenti di attività.

I dirigenti hanno dichiarato, in relazione all'attività svolta, l'inesistenza di eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del d.lgs.165/01.

Assunzioni a tempo indeterminato.

Il principale vincolo di natura finanziaria è costituito dal tetto di cui all'art. 1 comma 557 *quater* della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone, per gli enti soggetti alle regole dell'ex patto di stabilità, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. Il raffronto viene effettuato sulla spesa impegnata.

Per quanto attiene invece ai vincoli puntuali sulle assunzioni, la normativa di riferimento è il D.L. 34/2019 (decreto crescita), le cui modalità applicative sono state disciplinate, in attuazione dell'articolo 33 del medesimo decreto, dal DM 17.03.2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni".

Il nuovo meccanismo consente agli enti di rideterminare le proprie capacità assunzionali e colloca gli enti in nove fasce demografiche, prevedendo per ogni soglia dei valori soglia prossimi al valore medio, riferiti al rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre anni (al netto del FCDE dell'esercizio precedente).

L'art. 2 del citato DM specifica le seguenti definizioni:

“a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.”

Il DM fissa anche le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Per gli enti territoriali meno virtuosi, la sostenibilità finanziaria di tale rapporto dovrà concludersi nel 2025; in difetto, le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio.

Per quanto riguarda gli arretrati contrattuali l'art. 3, comma 4-ter, del D.L. 36/2022 prevede la sterilizzazione, a decorrere dall'anno 2022 e con riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, della spesa di personale riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti; pertanto tali spese non vanno considerate tra le spese di personale ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia.

Si riepilogano di seguito le condizioni finanziarie particolari del Comune di Borgomanero, in relazione agli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione 2023-2025.

Rispetto del limite generale di contenimento della spesa di personale (art 1 comma 557 e seguenti Legge 296/2006):

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Spese macroaggregato 101	4.008.007,45	4.061.232,00	4.164.913,00	4.083.591,00
Spese macroaggregato 103	22.406,75	54.800,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	222.997,46	245.078,00	244.963,00	238.341,00
Altre spese: rinnovi contrattuali quota annua	0,00	50.922,00	125.910,00	125.910,00
Totale spese di personale (A)	4.253.411,65	4.412.032,00	4.535.786,00	4.447.842,00
(-) Componenti escluse (B)	561.628,39	913.089,00	943.844,00	880.994,00
(-) decurtazione per spesa personale Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	3.691.783,26	3.498.943,00	3.591.942,00	3.566.848,00

Si dettagliano nella tabella sottostante le componenti escluse:

	Media 2011/2013	Previsione 2023	Previsione 2024	Previsione 2025
Aumenti contrattuali	498.120,37	759.855,00	834.843,00	834.843,00
Spese elettorali e Istat	63.508,02	26.001,00	39.690,00	6.615,00
Incentivi funzioni tecniche	0,00	114.157,00	56.235,00	26.460,00
Incentivi recupero evasione IMU/TARI	0,00	13.076,00	13.076,00	13.076,00
Totale componenti escluse	561.628,39	913.089,00	943.844,00	880.994,00

Dalle tabelle soprastanti si evince che gli stanziamenti iscritti nel bilancio di previsione rispettano il limite generale di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 commi 557/562 della L. 296/2006.

Verifica delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni (art. 34 D.L. 34/2019 e DM 17.03.2020):

Il Comune di Borgomanero, avendo una popolazione di 21.241 abitanti, si colloca nella fascia demografica f) di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del DPCM 17/03/2020; pertanto il valore soglia percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti, al netto dell'FCDE, risulta pari a 27,00%.

Nella tabella sottostante si dimostrano le capacità assunzionali:

VERIFICA LIMITE ANNO 2023

VOCE	FORMULA	IMPORTO
ENTRATE TITOLO 1°-2°-3° - 2020	A	17.101.178,24
ENTRATE TITOLO 1°-2°-3° - 2021	B	16.357.314,57
ENTRATE TITOLO 1°-2°-3° - 2022	C	17.054.912,27
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022	$D = (A+B+C)/3$	16.837.801,69
FCDE ASSESTATO 2022	E	979.126,00
ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE	$F = D - E$	15.858.675,69
SPESA PERSONALE 2022 (DL 34/2019)	G	3.672.701,02
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	$H = G/F$	23,16%
SOGLIA DI RIFERIMENTO % (TABELLA 1 DPCM 17/03/2020)	X %	27,00%
COMUNE VIRTUOSO	(si se $H < X$)	SI
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	(si se $H > X$)	NO

SE COMUNE VIRTUOSO		
VOCE	FORMULA	IMPORTO
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	I	3.699.698,21
% MAX INCREMENTO 2023 SPESA PERSONALE 2018 (TABELLA 2 DPCM 17/03/2020)	Y %	21,00%
IMPORTO MASSIMO INCREMENTO SPESA 2023	$L = I \times Y\%$	776.936,02
SPESA PERSONALE TEORICA MASSIMA 2023	$M = I + L$	4.476.635,03
RESTI ASSUNZIONALI	N	
SPESA PERSONALE TEORICA MASSIMA COMPRESI I RESTI ASSUNZIONALI	$O = M + N$	4.476.635,03
SPESA MASSIMA CONSENTITA (27% ENTRATE)	$F * 27\%$	4.281.842,44
SPESA PERSONALE 2022	P	3.672.701,02
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	$Q = O - P$	609.141,42

VERIFICA LIMITE NNO 2024

VOCE	FORMULA	IMPORTO
ENTRATE TITOLO 1°-2°-3° - 2020	A	17.101.178,24
ENTRATE TITOLO 1°-2°-3° - 2021	B	16.357.314,57
ENTRATE TITOLO 1°-2°-3° - 2022	C	17.054.912,27
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2020-2022	$D = \frac{(A+B+C)}{3}$	16.837.801,69
FCDE ASSESTATO 2022	E	979.126,00
ENTRATE CORRENTI MEDIE NETTE	$F = D - E$	15.858.675,69
SPESA PERSONALE 2022 (DL 34/2019)	G	3.672.701,02

RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	$H = G/F$	23,16%
SOGLIA DI RIFERIMENTO % (TABELLA 1 DPCM 17/03/2020)	X %	27,00%
COMUNE VIRTUOSO	(si se $H < X$)	SI
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	(si se $H > X$)	NO

SE COMUNE VIRTUOSO		
VOCE	FORMULA	IMPORTO
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	I	3.699.698,21
% MAX INCREMENTO 2024 SPESA PERSONALE 2018 (TABELLA 2 DPCM 17/03/2020)	Y %	22,00%
IMPORTO MASSIMO INCREMENTO SPESA 2024	$L = I \times Y\%$	813.933,61
SPESA PERSONALE TEORICA MASSIMA 2024	$M = I + L$	4.513.632,04
RESTI ASSUNZIONALI	N	
SPESA PERSONALE TEORICA MASSIMA COMPRESI I RESTI ASSUNZIONALI	$O = M + N$	4.513.632,04
SPESA PERSONALE ATTUALE (2023)	P	4.166.954,00
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	$Q = O - P$	346.678,04

Come si evince dalla tabella soprastante, il rapporto tra spese di personale e ed entrate correnti nette ammonta al 23,16 %: l'Ente pertanto può procedere teoricamente a nuove assunzioni nel limite della somma di € 609.141,42 per l'anno 2023 e di € 346.678,04 per l'anno 2024. Tale possibilità incontra ovviamente un limite nella sostenibilità finanziaria dell'operazione. A tal proposito la norma prescrive che il piano dei fabbisogni del personale, oggi confluito nel PIAO, riceva apposita asseverazione dell'Organo di revisione in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si sottolinea che il riferimento alle spese di personale per il calcolo delle capacità assunzionali non coincide con quello indicato al comma 557 dell'art. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto non viene decurtato da alcune voci che vanno invece considerate nel limite di cui al citato comma 557.

Assunzioni a tempo determinato (flessibile).

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo: la durata massima di tali contratti non può eccedere, complessivamente, 36 mesi.

L'art. 9 comma 28, del D.L. n. 78/2010, rappresenta sicuramente la norma di carattere finanziario principale con riferimento alle limitazioni dei contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, che possono essere stipulati nel limite della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009.

Tale percentuale è ridotta al 50% per gli enti non in regola con gli obblighi di contenimento della spesa di personale previsti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006.

Dal punto di vista numerico, l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente”

Sono esclusi dai predetti limiti le seguenti assunzioni:

- assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. (l'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016 che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

- assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali (art. 22 D.L. n. 50/2017,);
- assunzioni di assistenti sociali a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3 del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale (fondo povertà) (art. 1 c. 200 della Legge 205/2017);

Si dimostra di seguito il rispetto del vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010:

VOCE	IMPORTO
Spesa assunzioni a tempo determinato anno 2019	201.352,00
Limite 50%	0,00
Spesa assunzioni a tempo determinato anno 2023	88.650,00
Spesa assunzioni a tempo determinato anno 2024	32.650,00
Spesa assunzioni a tempo determinato anno 2025	32.650,00



Come si può rilevare la spesa prevista per il fabbisogno 2023/2025 è inferiore ai limiti normativi.

In base alla stima dei bisogni e delle competenze qualitative e quantitative reali in relazione alle esigenze funzionali e alle risorse finanziarie disponibili nel DUP 2023/2025 e nel bilancio 2023/2025 (approvati con deliberazioni consiliari n.73 e n.74 del 28/12/2022 e aggiornati con deliberazioni n.2 del 30/01/2023, n. 14 del 27/04/2023, n. 25 del 31/07/2023, n. 43 del 30/10/2023 e n.58 del 30/11/2023) il Piano assunzionale 2023/2025 è definito nel seguente modo:

Cessazioni di personale previste 2023-2025

Rispetto alla situazione dell'anno 2022, gli anni 2023, 2024 e 2025 sono influenzati dalle seguenti cessazioni previste di personale:

Anno 2023: cessazione delle seguenti unità di personale:

pensionamento: n.1 collaboratore cat.B.

mobilità: n.1 istruttore agente polizia locale cat. C

Anno 2024: cessazione delle seguenti unità di personale:

pensionamento: n. 1 istruttore geometra cat. C

pensionamento: n. 1 istruttore agente polizia locale cat. C

mobilità: n.1 dirigente Area tecnica

Anno 2025: cessazione delle seguenti unità di personale:

pensionamento: n.1 collaboratore cat.B.

Piano Triennale delle assunzioni 2023-2025

Nell'ambito dei margini di spesa disponibili rappresentati sia dai vincoli di bilancio sia dal rispetto dei limiti di cui al D.L.34/2019 e tenuto conto delle cessazioni di personale previste, il piano assunzionale a tempo indeterminato sarà il seguente:

✓ assunzioni derivanti da procedure 2022:

- SETTORE LAVORI PUBBLICI :



- n.1 istruttore direttivo tecnico (sostituzione di personale cessato);
- SETTORE ASILO NIDO :
 - n.1 educatore asilo nido (sostituzione di personale cessato);
- SETTORE COMANDO
 - n.1 istruttore agente polizia locale cat. C (sostituzione di personale cessato).

✓ **anno 2023**

- SETTORE LAVORI PUBBLICI :
 - n.1 istruttore geometra (sostituzione personale cessato) – concorso
- SETTORE URBANISTICA
 - n. 1 istruttore direttivo tecnico – progressione tra aree (ex art.13 CCNL del 16/11/2022)
- SETTORE PATRIMONIO
 - n.1 istruttore direttivo tecnico – bando di interpello Asmel / concorso
- SETTORE AMBIENTE/EDILIZIA SCOLASTICA
 - n.1 istruttore amministrativo – progressione tra aree (ex art.13 CCNL del 16/11/2022)
- SETTORE COMANDO
 - n. 2 istruttori agenti polizia locale – (sostituzione di personale cessato) – bando di interpello Asmel / concorso
- SETTORE MESSI
 - n.1 istruttore amministrativo – progressione tra aree



- SETTORE INFORMATICO E RELAZIONI CON IL PUBBLICO
 - n. 1 istruttore amm.vo (sostituzione di personale cessato) – categorie protette utilizzo graduatoria esistente
- SETTORE DEMOGRAFICI
 - n.1 istruttore amministrativo – progressione tra aree
- SETTORE RISORSE UMANE
 - n.1 istruttore amministrativo – progressione tra aree
- ✓ **anno 2024**
- AREA TECNICA – GESTIONE DEL TERRITORIO
 - n. 1 dirigente tecnico – incarico art.110 D.Lgs.267/200
- AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI
 - n. 1 dirigente tecnico – incarico art.110 D.Lgs.267/200 PNRR
- SETTORE COMANDO
 - n.1 istruttore direttivo specialista vigilanza (sostituzione di personale cessato)- bando di interpello Asmel / concorso
 - n. 2 istruttori agenti polizia locale –bando di interpello Asmel / concorso
- SETTORE CANTIERE E PROTEZIONE CIVILE
 - n.1 istruttore GEOMETRA (sostituzione di personale cessato) - bando di interpello Asmel / concorso
- SETTORE SEGRETERIA GENERALE
 - n.1 istruttore amministrativo – progressione tra aree
- SETTORE RISORSE UMANE
 - n. 1 istruttore direttivo amm.vo – progressione tra aree (ex art.13 CCNL del 16/11/2022)
- SETTORE TRIBUTI



- n.2 istruttore amministrativo – progressione tra aree
- ✓ sostituzione di eventuali ulteriori cessazioni nell’ambito del Corpo di Polizia locale;
- ✓ sostituzione di ulteriore personale che dovesse nel frattempo cessare e/o l’attivazione dei contratti a termine che dovessero rendersi necessari con motivato provvedimento della Giunta Comunale secondo le indicazioni che verranno stabilite all’occorrenza e nei limiti consentiti dalle norme tempo per tempo vigenti.

Capacità assunzionali a tempo determinato e flessibile

Nell’anno 2023 si prevede un importo di € 86.750,00 (incarico ex art.90 addetto stampa ed interinale per sostituzioni temporanee) a fronte di una capacità assunzionale nel limite della spesa sostenuta nell’anno 2009 pari ad € 201.352,07.

		2022		2023		DOTAZI ONE ORGANI CA RIMOD ULATA 2023	2024		DOTAZI ONE ORGANI CA RIMOD ULATA 2024	2025		DOTAZI ONE ORGANI CA RIMOD ULATA 2025
				cessazi oni	assunzi oni		cessazi oni	assunzi oni		cessazi oni	assunzi oni	
Cat	Profilo professionale		in servizio			in servizio			in servizio			in servizio
DIR.	Dirigente	4	3			3	1	2	4			4
D3	Funzionario amm.vo	8	5			5			5			5
D3	Funzionario ragioneria	2	2			2			2			2
D3	Funzionario comandante P.L.	1	1			1			1			1
D3	Funzionario tecnico	2	1			1			1			1
D1	Istruttore direttivo	8	5			5		1	6			6
D1	Istruttore direttivo assistente sociale	1	1			1			1			1
D1	Istruttore direttivo tecnico	3	1		3	4			4			4
D1	Istruttore direttivo specialista area vigilanza	4	3			3		1	4			4
C1	Istruttore amm.vo	16	19		5	24	1	3	26			26
C1	Istruttore geometra	11	9	2	1	8	1	1	8			8
C1	Istruttore capo cantiere	1	1			1			1			1
C1	Istruttore educatrice	9	6		1	7			7			7
C1	Istruttore vigile urbano	13	8	1	3	10	1	2	11			11
B3	Collaboratore capo operaio muratore autista mezzi pes.	1	1			1			1			1
B3	Collaboratore muratore	3	1			1			1			1
B3	Collaboratore cuoco	1	0			0			0			0
B3	Collaboratore applicato terminalista	21	16	4		12	3		9			9
B3	Collaboratore applicato terminalista part-time	2	2			2			2			2
B3	Collaboratore capo operaio	3	2			2			2			2
B3	Collaboratore giardiniere	1	1			1			1			1
B3	Collaboratore ausiliario del traffico part-time	1	1			1			1			1
B1	Collaboratore	6	2			2			2			2
B1	Collaboratore operaio	10	4	1		3			3	1		2
A1	Operatore centralinista	1	1			1			1			1
		133	96	8	13	101	7	10	104	1	0	103