



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

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.

La programmazione delle risorse finanziarie necessarie per la formulazione delle previsioni della spesa di personale nel bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale è contenuta nella sezione operativa del DUP 2024-2026, sul quale si è espresso con parere il Collegio dei Revisori. In tale sede è stata effettuata 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 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 18/12/2023 e successive variazioni**, illustra quanto numericamente è espresso nello Schema di Bilancio 2024-2026, 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.

**CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12/2023**

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO		
Area	Profilo professionale	in servizio
DIR.	Dirigente	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Funzionario servizi amministrativo-contabili	12
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Funzionario servizi tecnici	2
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Funzionario servizi informatici	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Commissario di Polizia Locale	3
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.	Assistente Sociale	1
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore servizi amministrativo-contabili	20
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore servizi tecnici	10
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore servizi informatici	2
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Educatore asili nido	7
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Agente di polizia locale	9
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	8
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Cuoco asili nido	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	18
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Operatore esperto servizi amministrativo-contabili (part-time)	2
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Ausiliario del traffico (part-time)	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Assistente Asilo Nido	1
AREA DEGLI OPERATORI	Operatore centralinista	1
	TOTALE	100

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO		
Area	Profilo professionale	in servizio
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttore – addetto ufficio stampa	1



Capacità assunzionali a tempo indeterminato

Negli ultimi anni la capacità assunzionale dei Comuni è stata limitata da rigidi limiti della spesa di personale, in particolare si ricordano:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." è stata data attuazione alle disposizioni 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, individuando i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individuando anche le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Al Decreto attuativo ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Dunque, secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla suddetta Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (si veda, in proposito, anche il parere emesso con delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Alla luce di quanto sopra esposto, il Comune di Borgomanero può pertanto procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre



rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

I limiti definiti in base al nuovo regime previsto dall'art.33, comma 2, del citato D.L.n.34/2019 e il rispetto degli stessi sono dettagliati nei prospetti sottostanti.

	Media 2011/2013	Rendiconto	Previsione	Previsione	Previsione
		2023	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	4.030.414,20	3.806.331,70	4.302.215,00	4.259.552,00	4.215.231,00
accantonamento annuo rinnovi contrattuali (macroaggr.10)			32.332,00	32.332,00	32.332,00
avanzo applicato macroaggr.1 x arretrati contratto dirigeanti 2019-2023					
Spese macroaggregato 103 (lavoro interinale)	0	54.348,47			0
Totale spese di personale (A)	4.030.414,20	3.860.680,17	4.334.547,00	4.291.884,00	4.247.563,00
(-) Componenti escluse (B)					
applicazione CCNL 2019-2021 (anni precedenti)			-61.575,00		
applicazione CCNL 2022-2024 (anni precedenti)					
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B		3.860.680,17	4.272.972,00	4.291.884,00	4.247.563,00
limite spesa DL 34/2019		4.281.842,44	4.306.694,83	4.469.166,28	4.390.000,91
Irap macroaggregato 102	222.997,46	220.539,66	280.583,00	273.356,00	271.082,00
Altre spese: da specificare.....	0	0	0	0	0
Altre spese: da specificare.....	0	0	0	0	0
Totale spese di personale (A)	4.253.411,66	4.081.219,83	4.615.130,00	4.565.240,00	4.518.645,00
(-) Componenti escluse (B)	0				
compensi ICI, incentivi progettazione , istat, elezioni rimborsate	-63.508,02	-12.923,77	-109.001,00	-46.151,00	-46.151,00
applicazione CCNL 2004-2005	-186.341,02	-158.339,00	-158.339,00	-158.339,00	-158.339,00
applicazione CCNL 2006-2007	-185.060,07	-157.911,62	-157.911,62	-157.911,62	-157.911,62
applicazione CCNL 2008-2009	-126.719,29	-113.323,28	-113.323,28	-113.323,28	-113.323,28
applicazione CCNL 2016-2018		-142.896,04	-142.896,04	-142.896,04	-142.896,04
applicazione CCNL 2019-2021		-136.463,73	-136.463,73	-136.463,73	-136.463,73
stima rinnovi 2022-2024		-47.327,55	-131.217,00	-131.217,00	-131.217,00
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0	0	0	0
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	3.691.783,26	3.312.034,84	3.665.978,33	3.678.938,33	3.632.343,33
limite ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006		3.691.783,26	3.691.783,26	3.691.783,26	3.691.783,26

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

anno 2024

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BORGOMANERO		
POPOLAZIONE	21241	al 31/12/2022	
		Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
Fascia	Popolazione		
f	10000-59999	27,00%	31,00%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO (PREVISIONI) 2023	3.860.680,17	definizione art. 2,
ENTRATE RENDICONTO 2021	16.357.314,57	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO 2022	17.054.912,27	
ENTRATE RENDICONTO 2023	17.170.567,89	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023	910.210,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	24,20%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	3.860.680,17	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.306.694,83	
INCREMENTO MASSIMO	446.014,66	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.699.698,21	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	22,00%	
INCREMENTO di spesa consentito rispetto a 2018	813.933,61	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		
SPESA MASSIMA CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04	

Controllo limite (*):

SPESA MASSIMA 2024 CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04
SPESA MASSIMA CONSENTITA 2024 (27% entrate)	4.306.694,83

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

anno 2025

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BORGOMANERO		
POPOLAZIONE	21241	al 31/12/2022	
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
f	10000-59999	27,00%	31,00%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE PREVISIONI 2024	4.272.972,00	definizione art. 2,	
ENTRATE RENDICONTO 2022	17.054.912,27	definizione art. 2, comma 1, lett. b)	
ENTRATE RENDICONTO 2023	17.170.567,89		
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2024	17.239.474,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2024	602.517,00		
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	25,81%		16.552.467,72 4.469.166,28

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024	4.272.972,00	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.469.166,28	
INCREMENTO MASSIMO	196.194,28	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.699.698,21	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025	22,00%	
INCREMENTO di spesa consentito rispetto a 2018	813.933,61	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		
SPESA MASSIMA CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04	

Controllo limite (*):

SPESA MASSIMA 2025 CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04
SPESA MASSIMA CONSENTITA 2025 (27% entrate)	4.469.166,28

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

anno 2026

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	BORGOMANERO		
POPOLAZIONE	21241	al 31/12/2022	
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
f	10000-59999	27,00%	31,00%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI	
SPESA DI PERSONALE PREVISIONI 2025	4.291.884,00	definizione art. 2,	
ENTRATE RENDICONTO 2023	17.170.567,89		
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2024	17.239.474,00	definizione art. 2,	
ENTRATE BILANCIO PREVISIONE 2025	16.102.331,00	comma 1, lett. b)	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2025	578.195,00		16.259.262,63
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	26,40%		4.390.000,91

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2025	4.291.884,00	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	4.390.000,91	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	98.116,91	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	3.699.698,21	
% DI INCREMENTO ANNO 2026	22,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO di spesa consentito rispetto a 2018	813.933,61	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		
SPESA MASSIMA CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04	

Controllo limite (*):

SPESA MASSIMA 2025 CONSENTITA RISPETTO A 2018	4.513.632,04
SPESA MASSIMA CONSENTITA 2025 (27% entrate)	4.390.000,91

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 2



Come si può rilevare la spesa prevista per il fabbisogno 2024/2026 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 bilancio 2024/2026 approvato con deliberazione consiliare n.64 del 18/12/2023 e da ultimo aggiornato con deliberazione consiliare di assestamento generale, il Piano assunzionale 2024/2026 è definito nel seguente modo:

Cessazioni di personale previste 2024-2026

Rispetto alla situazione dell'anno 2023, gli anni 2024, 2025 e 2026 sono influenzati dalle seguenti cessazioni previste di personale:

Anno 2024: cessazione delle seguenti unità di personale:

pensionamento: n. 1 operatore esperto (ex cat. B3)

pensionamento: n. 1 istruttore educatore (ex cat. C)

pensionamento: n. 1 istruttore agente polizia locale (ex cat. C)

dimissioni: n. 1 istruttore servizi tecnici (ex cat. C)

dimissioni: n. 1 dirigente

pensionamento: n.1 operatore esperto serv.tecn. manu.

mobilità: n. 1 istruttore servizi amm.contabili

mobilità: n.1 operatore esperto serv.tecn. manu.

Anno 2025: cessazione delle seguenti unità di personale:

pensionamento: n.1 istruttore servizi amministr.-contabili (ex cat. C)

pensionamento: n. 1 istruttore servizi tecnici (ex cat. C)

Piano Triennale delle assunzioni 2024-2026

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 2023:

- **SETTORE LAVORI PUBBLICI :**

- n.1 funzionario servizi tecnici (sostituzione personale cessato) – concorso



- **SETTORI VARI**

Conclusione procedure già avviate nel 2023 relative alle progressioni tra aree come previste nella programmazione dello scorso anno.

- ✓ **anno 2024**

- **AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI**

n.1 dirigente – incarico art.110 D.Lgs.267/2000

- **AREA TECNICA – GOVERNO DEL TERRITORIO**

n.1 dirigente (sostituzione personale cessato) – incarico art.110 D.Lgs.267/2000

- **SETTORE COMANDO**

- n.1 commissario polizia locale – funzionario (sostituzione di personale cessato)- bando di interpello Asmel / concorso

- n. 2 istruttori agenti polizia locale – utilizzo graduatoria vigente

- **SETTORE LAVORI PUBBLICI**

- n.1 istruttore servizi amministrativi-contabili (sostituzione di personale cessato)
- bando di interpello Asmel / concorso

- **SETTORE DEMOGRAFICO, ELETTORALE E STATO CIVILE**

- n.1 istruttore servizi amministrativi-contabili (sostituzione di personale cessato)
- bando di interpello Asmel / concorso e/o mobilità o utilizzo di graduatorie vigenti

- **SETTORE ASILO NIDO**

- n.1 istruttore servizi amministrativi-contabili (sostituzione di personale cessato)
- bando di interpello Asmel / concorso e/o mobilità o utilizzo di graduatorie vigenti

- **SETTORE CANTIERE E PROTEZIONE CIVILE**

- n. 2 operatore esperto servizi tecnico – manutentivi (sostituzione di personale cessato) concorso e/o mobilità o utilizzo di graduatorie vigenti



- SETTORE PATRIMONIO
 - n.1 istruttore servizi amministrativi-contabili categorie protette L.68/99 - concorso e/o utilizzo di graduatorie vigenti

- SETTORE SEGRETERIA GENERALE
 - n.1 istruttore servizi amministr.- contabili (ex cat.C) – progressione tra aree

- SETTORE RISORSE UMANE
 - n. 1 funzionario servizi ammin.-contabili (ex cat.D) – progressione tra aree

- SETTORE TRIBUTI
 - n.3 istruttore servizi amministr.- contabili (ex cat.C) – progressione tra aree

- ✓ **anno 2025**

- SETTORE FINANZIARIO
 - n. 1 funzionario servizi ammin.-contabili (ex cat.D) - bando di interpello Asmel / concorso e/o utilizzo di graduatorie vigenti

- SETTORE ISTRUZIONE
 - n.1 istruttore servizi amministr.- contabili (ex cat.C) – progressione tra aree

- SETTORE AVVOCATURA
 - n. 1 funzionario servizi ammin.-contabili (ex cat.D) - progressione tra aree

- SETTORE INFORMATICO E RELAZIONI CON IL PUBBLICO
 - n. 1 istruttore servizi informatici - bando di interpello Asmel / concorso e/o utilizzo di graduatorie vigenti

- SETTORE LAVORI PUBBLICI
 - n. 1 istruttore servizi tecnico-manutentivi - bando di interpello Asmel / concorso e/o utilizzo di graduatorie vigenti



- ✓ 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 2024 si prevede un importo di € 32.650,00 (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 € 201.352,00.

	DOTAZIONE ORGANICA al 31/12/2023		2024		DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA 2024	2025		DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA 2025	2026		DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA 2026
		in servizio	cessazioni	assunzioni	in servizio	cessazioni	assunzioni	in servizio	cessazioni	assunzioni	in servizio
Dirigente	4	3	1	2	4			4			4
Funzionario servizi amministrativo-contabili	18	12		1	13		2	15			15
Funzionario servizi informatici	1	1			1			1			1
Assistente sociale	1	1			1			1			1
Funzionario servizi tecnici	5	2	1	2	3			3			3
Commissario di polizia	4	3		1	4			4			4
Istruttore servizi amministrativo-contabili	14	20	2	12	30	2	1	29			29
Istruttore servizi informatici	2	2			2		1	3			3
Istruttore servizi tecnici	12	10	2		8	1	1	8			8
Educatore asilo nido	9	7	1		6			6			6
Agente di polizia locale	13	9	1	2	10			10			10
Operatore esperto servizi tecnico-manutentivi	17	8	2	2	8			8			8
Cuoco asilo nido	1	1			1			1			1
Assistente asilo nido	1	1			1			1			1
Operatore esperto servizi amministrativo-contabili	29	18	9		9	1		8			8
Ausiliario del traffico	1	1			1			1			1
Operatore centralinista	1	1			1			1			1
	133	100	19	22	103	4	5	104	0	0	104