



Città di Porto Viro

PROVINCIA DI ROVIGO

Piazza della Repubblica, 23 – C.A.P. 45014 – Partita IVA 01014880296
Centralino 0426.325711 – Fax 0426.633342 - www.comune.portoviro.ro.it



**RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024
AGGIORNAMENTO PIANO ANNUALE 2021
(ART. 33 DEL D.L. 30/04/2019, N. 34 E D.P.C.M. 17/03/2020)**

Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2022-2024, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni di personale precedentemente adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 22.09.2020, aggiornando nel contempo il piano annuale 2021. Tale pianificazione, analogamente alla precedente tiene conto dei fabbisogni effettivi di personale, rilevati negli ultimi anni, del Piano Triennale della Performance 2021/2023 e del bilancio di esercizio 2021/2023, nonché del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio approvati dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 14 del 05/05/2021. Inoltre, il presente piano si inserisce nell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il D.lgs. n. 75/2017 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), con la Legge n. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), con la Legge n. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019) e con la Legge n. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020) in materia di reclutamento di personale, tenendo infine conto delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 (pubblicate nella G.U. n. 173 del 27 giugno 2018).

Tra le principali misure, introdotte dal D.lgs. 25/05/2017, n. 75 troviamo il progressivo superamento della cosiddetta "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo *modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni* e non più sui posti vacanti in pianta organica. L'obiettivo da perseguire con il nuovo modello è dato dal reclutamento di professionalità utili al miglioramento dei servizi, l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento, la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico, la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata, la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

La definizione del Piano di fabbisogno costituisce l'allegato obbligatorio al DUP e deve tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti organizzativi dell'Ente della riforma. Si evidenzia come il 2018 sia stato l'ultimo anno in cui si è applicata la disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla Legge di Bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò ha determinato il superamento delle limitazioni al *turn over* e a decorrere dall'anno 2019, per tutti gli Enti Locali, è stato possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020) e, coerentemente alla Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno UGM_FP 0001374 A del 08/06/2020, l'Amministrazione, con la sopra citata deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 22.09.2020, ha riapprovato l'ultimo piano triennale dei fabbisogni 2021-2023 nel rispetto del limite di spesa definito dal valore soglia (Tabella 1, DPCM 17/03/2020) e dall'incremento annuale (Tabella 2, DPCM 17/03/2020).

In vigenza di queste ultime disposizioni di legge in materia, viene ora predisposto il Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 e l'aggiornamento del Piano annuale 2021.

I servizi gestiti

Il Comune di Porto Viro ha sviluppato una fitta rete di collaborazione con tutti i soggetti istituzionali allo scopo di meglio tutelare l'interesse pubblico, sotto i diversi profili, e promuovere lo sviluppo del paese, nel rispetto dei rispettivi ruoli. In tale quadro l'Ente ha assunto il metodo della programmazione come principio guida della propria azione amministrativa. Al Comune, ente che rappresenta la propria comunità locale, spetta la cura degli interessi della popolazione insediata sul territorio con particolare riferimento ai settori organici di intervento relativi alle imprese e al cittadino e all'assetto, utilizzo e manutenzione del territorio.

Le scelte organizzative

Le Linee Programmatiche di mandato per il periodo 2017 - 2022 sono state approvate con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 29/06/2017. Tali linee sono state, nel corso del mandato amministrativo, monitorate e ritirate al fine di garantirne la realizzazione. I vari ambiti di intervento dell'Ente, sono stati così denominati:

1. Una Porto Viro più attiva: priorità lavoro;
2. Una Porto Viro più bella: decoro, pulizia urbana e riqualificazione;
3. Una Porto Viro più sicura: maggiore sicurezza;
4. Una Porto Viro di riferimento: investimenti sullo sport, sulla cultura, sull'istruzione e l'educazione;
5. Una Porto Viro più turistica: valorizzazione delle realtà locali, investimenti sulle potenzialità del territorio e delle sue attrattive;
6. Una Porto Viro più attenta: sostegno alle iniziative ispirate ai principi delle Pari Opportunità e dell'Uguaglianza.

La programmazione degli interventi da realizzarsi nel triennio 2022 - 2024 risulta strettamente collegata a quanto già realizzato o in corso di realizzazione nel precedente triennio ed è fortemente condizionata dalle norme in materia di pareggio di Bilancio.

L'organizzazione dell'Ente

Nel rispetto del principio della distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico (proprie degli organi politici) e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, il Comune di Porto Viro si avvale di un'organizzazione complessa costituita, in primo luogo, da persone con ruoli e funzioni diverse e poi da dotazioni strumentali e attrezzature, nonché da risorse finanziarie. L'organigramma funzionale e la dotazione organica, alla data di approvazione del presente piano, trovano dettaglio nelle tabelle che seguono.

ATTUALE ORGANICO COMUNE DI PORTO VIRO

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018 | PROFILO PROFESSIONALE | PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA ATTUALE | | |
|---|--|---|---------------|---------------|
| | | % copertura prevista dei singoli posti | Posti coperti | Posti vacanti |
| D | Istruttore Direttivo Amministrativo | 100 | 9 | 0 |
| D | Istruttore Direttivo Area Vigilanza Comandante/Vice commissario | 100 | 1 | 0 |
| D | Istruttore Direttivo Tecnico | 100 | 2 | 0 |
| C | Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo | 100 | 4 | 1 |
| C | Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo | 100 | 2 | 0 |
| C | Istruttore Amministrativo | 100 | 16 | 0 |
| C | Istruttore Tecnico | 100 | 4 | 1 |
| B3 | Collaboratore Professionale Amministrativo | 100 | 1 | 0 |
| B | Messo Notificatore/Operatore Esecutivo | 100 | 2 | 0 |
| B | Operaio specializzato | 100 | 1 | 0 |
| B | Centralinista | 100 | 1 | 0 |
| B | Operatore Esecutivo Amministrativo | 100 | 4 | 0 |
| TOTALI | | | 47 | 2 |

ATTUALE CONSISTENZA DEI POSTI IN ORGANICO PER SETTORI

COMANDO DI POLIZIA LOCALE

| Profilo professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti Vacanti |
|--|------|----------------------|---------------|
| Ist. Dir. Area di Vigilanza Comandante/Vice commissario | D | 1 | 0 |
| Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo | C | 5 | 1 |
| Istruttore Amministrativo | C | 1 | 0 |
| Operatore esecutivo amministrativo | B | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL COMANDO: 8 (di cui 7 coperti)

1° SETTORE: Affari Generali – Segreteria del Sindaco – Segreteria Protezione Civile - Depenalizzazione

| Profilo professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti vacanti |
|--|------|----------------------|---------------|
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 1 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 2 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 1 | 0 |
| Messo Notificatore/ Operatore esecutivo amministrativo | B | 3 | 0 |
| Centralinista | B | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 8 (di cui 8 coperti)

2° SETTORE: Gestione economico/finanziaria - Personale - Gestione Giuridica Sistemi Informativi - Vicesegreteria

| Profilo Professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti Vacanti |
|---|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 2 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 2 | 0 |
| Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo | C | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 5 (di cui 5 coperti)

3° SETTORE: Servizi Demografici – Elettorale - Statistica

| Profilo professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti Vacanti |
|-------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 2 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 3 | 0 |
| Operatore Esecutivo Amministrativo | B | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 6 (di cui 6 coperti)

4° SETTORE: Tributi – Gestione Entrate

| Profilo professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti Vacanti |
|------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Funzionario Amministrativo | D | 1 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 2 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 3 (di cui 3 coperti)

5° SETTORE: Programma Opere Pubbliche - Lavori Pubblici – Espropriazioni – Servizi Pubblici di rilevanza economica – Ecologia/Ambiente – Gestioni assicurazioni - Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione – Manutenzione Patrimonio Comunale – Concessioni demaniali – Valutazione di incidenza ambientale – Gare per forniture e servizi strumentali – Gestione automezzi – Hardware e Software – Gestione reti telefonia – Interventi di Protezione Civile – Urbanistica - Paesaggio

| Profilo Professionale | Cat. | N. Posti in organico | Posti Vacanti |
|-------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Istruttore Direttivo Tecnico | D | 1 | 0 |
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 1 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 3 | 0 |
| Istruttore Tecnico | C | 2 | 0 |
| Operaio Specializzato | B | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 8 (di cui 8 coperti)

6° SETTORE: Edilizia Privata – Abusi edilizi – SUAP Commercio

| Profilo professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti Vacanti |
|--|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Istruttore Direttivo Tecnico | D | 1 | 0 |
| Istruttore Tecnico | C | 3 | 1 |
| Istruttore Amministrativo | C | 1 | 0 |
| Collaboratore Professionale Amministrativo | B3 | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 6 (di cui 5 coperti)

7° SETTORE: Servizi Sociali – Asilo Nido – Mense scolastiche - Edilizia Residenziale Pubblica

| Profilo Professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti vacanti |
|-------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 1 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 2 (di cui 2 coperti)

8° SETTORE: Servizi Culturali – Scuola - Tempo Libero - Sport

| Profilo Professionale | Cat. | N. posti in organico | Posti vacanti |
|-------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------|
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 1 | 0 |
| Istruttore Amministrativo | C | 1 | 0 |
| Operatore Esecutivo Amministrativo | B | 1 | 0 |

TOTALE DEI POSTI ASSEGNATI AL SETTORE: 3 (di cui 3 coperti)

PROGRAMMAZIONE ANNUALE 2021 approvata con D.G.C. 94/2020

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018 | Al 01/01/2021 | Cessazioni (-) | Assunzioni (+) | Al 31 dicembre |
|--|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| D | 12 | 2 | 1 | 11 |
| C | 24 | 2 | 4 | 26 |
| B3 | 1 | - | - | 1 |
| B | 8 | - | - | 8 |
| TOTALE | 45 | 4 | 5 | 46 |

AGGIORNAMENTO DEL PIANO ANNUALE 2021

La previsione del fabbisogno di personale 2021, come prevista dalla DGC 94/2020, viene parzialmente rivista in base alle mutate esigenze organizzative e dei fabbisogni di personale dettate dalla previsione di nuove cessazioni di personale non inserite nel precedente piano occupazionale. Il nuovo piano annuale 2021 viene così rideterminato come meglio specificato nelle tabelle sottostanti.

PREVISIONE AGGIORNATA CESSAZIONI NELL'ANNO 2021

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018 | Profilo professionale | Cessazioni anno 2021 | NOTE |
|---|--|----------------------|--|
| D | Istruttore Direttivo Area di Vigilanza Comandante/Vice commissario | 1 | |
| D | Istruttore Direttivo Amministrativo | 1 | |
| C | Istruttore Tecnico | 1 | Diritto conservazione posto per 6 mesi |
| C | Istruttore Amministrativo | 1 | |
| C | Istruttore di Vigilanza | 3 | 2 con diritto conservazione posto per sei mesi |
| TOTALE | | 7 | |

PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2021 AGGIORNATO

| Numero di unità programmate | CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE | TIPOLOGIA LAVORO | TIPOLOGIA ASSUNZIONE | ANNUALITA' | NOTE |
|-----------------------------|-----------|---------------------------|------------------|-------------------------|------------|------------------------------|
| 2 | C | Istruttore di Vigilanza | Tempo pieno | Graduatoria concorsuale | 2021 | Di cui una unità già assunta |
| 2 | C | Istruttore Tecnico | Tempo pieno | Graduatoria concorsuale | 2021 | |
| 2 | C | Istruttore Amministrativo | Tempo pieno | Graduatoria concorsuale | 2021 | Di cui una unità già assunta |

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018 | PROFILO PROFESSIONALE | FABBISOGNO PERSONALE 2021 AGGIORNATO | | | |
|---|--|---|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| | | Numero dipendenti in servizio al 01/01/2021 | Assunzioni in programma nel 2021 | Cessazioni previste nel 2021 | Organico previsto al 31/12/2021 |
| D | Istruttore Direttivo Amministrativo | 9 | - | 1 | 8 |
| D | Istruttore Direttivo Area Vigilanza Comandante/Vice commissario | 1 | - | 1 | - |
| D | Istruttore Direttivo Tecnico | 2 | - | - | 2 |
| C | Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo | 3 | 2 | 3 | 2 |
| C | Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo | 2 | - | - | 2 |
| C | Istruttore Amministrativo | 15 | 2 | 1 | 16 |
| C | Istruttore Tecnico | 4 | 2 | 1 | 5 |
| B3 | Collaboratore Professionale Amministrativo | 1 | - | - | 1 |
| B | Messo Notificatore/Operatore Esecutivo Amministrativo | 3 | - | - | 3 |
| B | Operaio specializzato | 1 | - | - | 1 |
| B | Centralinista | 1 | - | - | 1 |
| B | Operatore Esecutivo Amministrativo | 3 | - | - | 3 |
| TOTALI | | 45 | 6 | 7 | 44 |

FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 (PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI)

Come già indicato in premessa, il piano del fabbisogno per il triennio 2022-2024 aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata dall'Amministrazione. Tale piano viene ridefinito in base alle sopravvenute necessità organizzative, previa analisi delle esigenze sia dal punto di vista quantitativo che da quello qualitativo, come risultante dalle tabelle sotto riportate.

Le tabelle successive rappresentano i movimenti di consistenza del personale in servizio di ruolo indicando, per livello giuridico di inquadramento, la consistenza iniziale (al 1° gennaio), i movimenti in corso d'anno (cessazioni ed assunzioni) e la consistenza finale al 31 dicembre 2021 e per il triennio 2022 - 2024). La prima tabella fornisce una previsione (alla data attuale) delle cessazioni previste per il triennio 2022/2024. Tale previsione, ove non risultino informazioni puntuali concernenti l'anzianità contributiva e la volontà dei singoli dipendenti (in presenza di facoltà opzionali previste dalla legge per gli aventi diritto), si basa sulla lettura comparata dell'art. 1 del D.L. n. 90/2014 (convertito con modificazioni dalla legge 11/08/2014, n. 114), recante "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni" con le altre disposizioni vigenti materia di collocamento in quiescenza del personale dipendente. Pertanto, tali previsioni potrebbero subire fisiologiche variazioni in merito alla loro distribuzione temporale, anche a seguito di eventuali modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ad oggi non note.

PREVISIONE CESSAZIONI TRIENNIO 2022/2024

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21/05/2018 | Profilo professionale | Cessazioni anno 2022 | Cessazioni anno 2023 | Cessazioni anno 2024 |
|--|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| D | Istruttore Direttivo Amministrativo | 2 | - | - |
| B | Operatore Esecutivo Amministrativo | 1 | - | - |
| TOTALE | | 3 | - | - |

PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2022/2024

| Numero di unità programmate | CATEGORIA | PROFILO PROFESSIONALE | TIPOLOGIA LAVORO | TIPOLOGIA ASSUNZIONE | ANNUALITA' |
|------------------------------------|------------------|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------|
| 1 | D | Istruttore Direttivo Amministrativo | Tempo pieno | Graduatoria concorsuale | 2022 |
| 2 | C | Istruttore di Vigilanza | Tempo pieno | Graduatoria concorsuale | 2022 |
| 1 | C | Istruttore Tecnico | Tempo pieno | Graduatoria concorsuale | 2022 |
| 2 | C | Istruttore Amministrativo | Tempo pieno | Graduatoria concorsuale | 2022 |

Le tabelle successive riportano per gli anni 2022/2024 la dotazione organica determinata in base alle cessazioni previste e ai fabbisogni di personale programmati.

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018 | PROFILO PROFESSIONALE | FABBISOGNO PERSONALE 2022 | | | | | |
|--|--|--|---|-------------------------------------|---|-------------------------------------|--|
| | | Numero dipendenti in servizio al 01/01/2021 | Assunzioni da effettuare in programma nel 2021 | Cessazioni previste nel 2021 | Assunzioni in programma nel 2022 | Cessazioni previste nel 2022 | Organico previsto al 31/12/2022 |
| D | Istruttore Direttivo Amministrativo | 9 | - | 1 | 1 | 2 | 7 |
| D | Istruttore Direttivo Area Vigilanza Comandante/Vice commissario | 1 | - | 1 | - | - | - |
| D | Istruttore Direttivo Tecnico | 2 | - | - | - | - | 2 |
| C | Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo | 3 | 2 | 3 | 2 | - | 4 |
| C | Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo | 2 | - | - | - | - | 2 |
| C | Istruttore Amministrativo | 15 | 2 | 1 | 2 | - | 18 |
| C | Istruttore Tecnico | 4 | 2 | 1 | 1 | - | 6 |
| B3 | Collaboratore Professionale Amministrativo | 1 | - | - | - | - | 1 |
| B | Messo Notificatore/Operatore Esecutivo | 3 | - | - | - | - | 3 |
| B | Operaio specializzato | 1 | - | - | - | - | 1 |
| B | Centralinista | 1 | - | - | - | - | 1 |
| B | Operatore Esecutivo Amministrativo | 3 | - | - | - | 1 | 2 |
| TOTALI | | 45 | 6 | 7 | 6 | 3 | 47 |

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018 | PROFILO PROFESSIONALE | FABBISOGNO PERSONALE 2023 | | | |
|--|--|--|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| | | Numero dipendenti in servizio all'01/01/2023 | Assunzioni in programma nel 2023 | Cessazioni previste nel 2023 | Organico previsto al 31/12/2023 |
| D | Istruttore Direttivo Amministrativo | 7 | - | - | 7 |
| D | Istruttore Direttivo Tecnico | 2 | - | - | 2 |
| C | Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo | 4 | - | - | 4 |
| C | Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo | 2 | - | - | 2 |
| C | Istruttore Amministrativo | 18 | - | - | 18 |
| C | Istruttore Tecnico | 6 | - | - | 6 |
| B3 | Collaboratore Professionale Amministrativo | 1 | - | - | 1 |
| B | Messo Notificatore/Operatore Esecutivo | 3 | - | - | 3 |
| B | Operaio specializzato | 1 | - | - | 1 |
| B | Centralinista | 1 | - | - | 1 |
| B | Operatore Esecutivo Amministrativo | 2 | - | - | 2 |
| TOTALI | | 47 | - | - | 47 |

| CATEGORIE GIURIDICHE di accesso art. 12 del CCNL 21 maggio 2018 | PROFILO PROFESSIONALE | FABBISOGNO PERSONALE 2024 | | | |
|--|--|--|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| | | Numero dipendenti in servizio all'01/01/2024 | Assunzioni in programma nel 2024 | Cessazioni previste nel 2024 | Organico previsto al 31/12/2024 |
| D | Istruttore Direttivo Amministrativo | 7 | - | - | 7 |
| D | Istruttore Direttivo Tecnico | 2 | - | - | 2 |
| C | Istruttore di Vigilanza/Agente/Agente scelto/Assistente/Assistente scelto/Vice Istruttore/Istruttore/Istruttore capo | 4 | - | - | 4 |
| C | Istruttore Tecnico Informatico/Amministrativo | 2 | - | - | 2 |
| C | Istruttore Amministrativo | 18 | - | - | 18 |
| C | Istruttore Tecnico | 6 | - | - | 6 |
| B3 | Collaboratore Professionale Amministrativo | 1 | - | - | 1 |
| B | Messo Notificatore/Operatore Esecutivo | 3 | - | - | 3 |
| B | Operaio specializzato | 1 | - | - | 1 |
| B | Centralinista | 1 | - | - | 1 |
| B | Operatore Esecutivo Amministrativo | 2 | - | - | 2 |
| TOTALI | | 47 | - | - | 47 |

6° SETTORE: Edilizia Privata – Abusi edilizi – SUAP Commercio

| Profilo professionale | Cat. | Numero dipendenti in servizio | Assunzioni nel 2021 | Cessazioni nel 2021 | Assunzioni da effettuare nel 2022 | Cessazioni nel 2022 | Assunzioni da effettuare nel 2023 | Cessazioni nel 2023 | Assunzioni da effettuare nel 2024 | Cessazioni nel 2024 | TOTALE |
|------------------------------|------|-------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|--------|
| Istruttore Direttivo Tecnico | D | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 |
| Istruttore Tecnico | C | 2 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 3 |
| Istruttore Amministrativo | C | 2 | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 |

7° SETTORE: Servizi Sociali – Asilo Nido – Mense scolastiche - Edilizia Residenziale Pubblica*

| Profilo Professionale | Cat. | Numero dipendenti in servizio | Assunzioni nel 2021 | Cessazioni nel 2021 | TOTALE |
|--|------|-------------------------------|---------------------|---------------------|--------|
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 1 | - | - | 1 |
| Istruttore Amministrativo | C | - | - | - | - |
| Collaboratore Professionale Amministrativo | B3 | 1 | - | - | 1 |

8° SETTORE: Servizi Culturali – Scuola - Tempo Libero – Sport*

| Profilo Professionale | Cat. | Numero dipendenti in servizio | Assunzioni da effettuare nel 2021 | Cessazioni nel 2021 | TOTALE |
|---|------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|--------|
| Istruttore Direttivo Amministrativo | D | 1 | - | - | 1 |
| Ufficio Cultura Scuola Tempo Libero Sport | C | 1 | - | - | 1 |
| Operatore Esecutivo Amministrativo | B | 1 | - | - | 1 |

* NOTA: Nel corso dell'anno 2022, alla cessazione dal servizio degli attuali Istruttori Direttivi Amministrativi – categoria D – e previa assunzione di una nuova unità di personale con il medesimo profilo ed inquadramento contrattuale, il 7° Settore Servizi Sociali – Asilo Nido – Mense scolastiche - Edilizia Residenziale Pubblica e l'8° Settore Servizi Culturali – Scuola - Tempo Libero – Sport verranno unificati in un unico settore, come indicato dalla seguente tabella.

7° SETTORE: Servizi Sociali – Asilo Nido – Mense scolastiche - Edilizia Residenziale Pubblica - Servizi Culturali – Scuola - Tempo Libero – Sport -

| Profilo Professionale | Cat. | Numero dipendenti in servizio | Assunzioni da effettuare nel 2022 | Cessazioni nel 2022 | Assunzioni da effettuare nel 2023 | Cessazioni nel 2023 | Assunzioni da effettuare nel 2024 | Cessazioni nel 2024 | TOTALE |
|--|------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------------|---------------------|--------|
| Istruttore Amministrativo Direttivo | D | 2 | 1 | 2 | - | - | - | - | 1 |
| Istruttore Amministrativo | C | 1 | 2 | - | - | - | - | - | 3 |
| Collaboratore Amministrativo Professionale | B3 | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| Operatore Amministrativo Esecutivo | B | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - |

Il fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro

| Categoria | Profilo Professionale | Posti da coprire | Spesa prevista nel 2022 | | Durata assunzioni | Modalità di reclutamento | Settore di destinazione | Tipologia rapporto |
|---|---------------------------|------------------|-------------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------------------|
| | | | Spesa affidamento ditta | IRAP | | | | |
| C | Istruttore Amministrativo | 1 | 39.351,84 | 3.344,90 | 01.01-31.12.2022 | Affidamento servizio | 5° Settore | Contratto di somministrazione lavoro |
| TOTALE | | | 39.351,84 | 3.344,90 | | | | |
| | | | 42.696,74 | | | | | |
| Limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 (spesa esercizio 2009 ridotta del 50%) | | | 82.610,85 | | | | | |

| Categoria | Profilo Professionale | Posti da coprire | Spesa prevista nel 2023 | | Durata assunzioni | Modalità di reclutamento | Settore di destinazione | Tipologia rapporto |
|---|-----------------------|------------------|-------------------------|-------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|
| | | | Spesa affidamento ditta | IRAP | | | | |
| | | 0 | 0,00 | 0,00 | - | | | |
| TOTALE | | | 0,00 | 0,00 | | | | |
| Limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 (spesa esercizio 2009 ridotta del 50%) | | | 82.610,85 | | | | | |

| Categoria | Profilo Professionale | Posti da coprire | Spesa prevista nel 2024 | | Durata assunzioni | Modalità di reclutamento | Settore di destinazione | Tipologia rapporto |
|---|-----------------------|------------------|-------------------------|-------------|-------------------|--------------------------|-------------------------|--------------------|
| | | | Spesa affidamento ditta | IRAP | | | | |
| | | 0 | 0,00 | 0,00 | | | | |
| TOTALE | | | 0,00 | 0,00 | | | | |
| Limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 (spesa esercizio 2009 ridotta del 50%) | | | 82.610,85 | | | | | |

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.

| Fasce demografiche | Prima soglia | Seconda soglia | Incremento spesa personale massimo annuo | | | | |
|--|---------------|----------------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| Comuni con meno di 1.000 abitanti; | 29,50% | 33,50% | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti; | 28,60% | 32,60% | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti; | 27,60% | 31,60% | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti; | 27,20% | 31,20% | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 28,00% |
| Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti; | 26,90% | 30,90% | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti; | 27,00% | 31,00% | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti; | 27,60% | 31,60% | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti; | 28,80% | 32,80% | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre. | 25,30% | 29,30% | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.