



**COMUNE DI TORRE ANNUNZIATA**

*Città Metropolitana di Napoli*

**PIAO 2024-2026**

**Sezione Organizzazione e Capitale Umano**

**Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni del personale**

**Piano Triennale del Fabbisogno di Personale**

**DOTAZIONE ORGANICA - FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024 - 2026**

Con delibera della Commissione Straordinaria n. 55 del 1<sup>^</sup>/03/2023 è stata approvata la nuova Struttura Organizzativa del Comune di Torre Annunziata, con relativo funzionigramma ed articolate le Aeree nel modo seguente:

<b>SECRETARIO GENERALE</b>		1.Ufficio Segreteria Generale- Anticorruzione - Trasparenza
1.	<b>AFFARI GENERALI</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assistenza organi istituzionali</li> <li>2. Statistica - Protocollo - Albo Pretorio - Notifiche</li> <li>3. Servizi demografici, Elettorale, Leva</li> <li>4. Trattamento giuridico del personale</li> <li>5. Servizio Contenzioso</li> <li>6. Portierato</li> </ol>
2.	<b>TECNICA-URBANISTICA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Governo del Territorio</li> <li>2. Servizio Edilizia</li> <li>3. Servizio attività produttive e commerciali – SUAP –aree mercatali</li> <li>4. Servizio Ambiente – Ciclo integrato dei rifiuti –</li> <li>5. Protezione Civile</li> </ol>
3.	<b>LAVORI PUBBLICI- DEMANIO- PATRIMONIO</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programmazione e progettazione Lavori pubblici</li> <li>2. Manutenzione beni comunali – Demanio Patrimonio e beni confiscati</li> <li>3. Servizio pareri e vincoli in materia paesaggistica</li> <li>4. Servizio Informatico Comunale (SICOM)</li> <li>5. Datore di lavoro</li> <li>6. Servizi Cimiteriali</li> </ol>
4.	<b>SERVIZI ALLA PERSONA -AMBITO SOCIALE N. 30</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pubblica istruzione – Diritto allo studio - Cultura -</li> <li>2. Politiche per lo sport</li> <li>3. URP</li> <li>4. Politiche abitative</li> <li>5. Ambito sociale N. 30</li> </ol>
5.	<b>ECONOMICA - FINANZIARIA</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Programmazione e Bilancio</li> <li>2. Tributi</li> <li>3. Società Partecipate</li> <li>4. Trattamento economico del personale</li> <li>5. Servizio Economato e provveditorato</li> <li>6. Controllo di gestione finanziario</li> </ol>
SETTORE AUTONOMO		POLIZIA MUNICIPALE

In virtù di questi cambiamenti strutturali, il Comune di Torre Annunziata programma assunzioni di personale, per figure professionali che possano supportare gli sviluppi di questi cambiamenti essenziali e strategici per lo sviluppo della competitività dell'Ente.

La dotazione organica dell'Ente, secondo la normativa vigente, è intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006, ai fini dello sviluppo dei Fabbisogni del Personale 2024 -2026.

Con la determina del dirigente dell'Area Finanziaria n. 1825 del 9/11/2023 (limite di spesa per il personale da applicare per l'anno 2024), è stata certificata in € 10.996.780,59 il limite di spesa per il personale da applicare per l'anno 2024 - a fronte della media del triennio 2011-2013, di € 13.150.556,94.

L'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nel testo risultante dalla Legge di conversione n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c) della Legge 27/12/2019, n. 160 e, successivamente, dall'art. 17, comma 1/ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge n. 8/2020, ha apportato significative modifiche alle norme che regolano le facoltà assunzionali nei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sul favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

Con il D.M. 17/3/2020, per l'attuazione di tale disposizione, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle già " *capacità assunzionali*" ora definite in "*spazi finanziari*" di spesa di personale - da aggiungere a quella esistente, in modo tale che i comuni abbiano spazi massimi di spesa che devono essere compatibili con il rapporto spesa di personale ed entrate correnti, al netto del F.C.D.E, calcolati come da DM. 17/03/2020, relativamente al personale a tempo indeterminato - in vigore dal 20/04/2020, in merito a tre distinti ambiti, quali:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. l'individuazione delle Fasce Demografiche e dei relativi valori soglia;
3. la determinazione delle Percentuali massime di incremento.

Per il Comune di TORRE ANNUNZIATA, il riferimento all'ultimo rendiconto è quello relativo all'anno 2022, approvato con la delibera della Commissione Straordinaria n.14 del 30/05/2023.

**Successivamente all'approvazione del rendiconto di gestione anno 2023, il presente provvedimento sarà conformato ad esso, se differenti i dati di riferimento.**

**Si ritiene, per tale ragione, nonché per motivi prudenziali, di contenere la spesa assunzionale legata alla programmazione del fabbisogno 2024-2026 in coerenza con i dati contenuti nell'ambito del bilancio di previsione finanziario approvato con delibera commissariale n. 70 del 20/12/2023, pari ad € 1.371.176,64 (comprensiva degli oneri a carico dell'Ente).**

I valori soglia di cui al D.P.C.M. 17/3/2020 in base ai quali stabilire gli "*Spazi Finanziari*" sono i seguenti:

**TABELLA 1**  
(D.P.C.M. 17/3/2020)

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
<b>f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti</b>	<b>27,00%</b>
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

**Individuazione dei valori soglia**

COMUNE DI	TORRE ANNUNZIATA
POPOLAZIONE AL 31/12/2023	<b>40.533</b>
FASCIA	<b>f)</b>
VALORE SOGLIA PIÙ BASSO art. 4, co, 1- <i>Tab. 1</i>	<b>27 %</b>
<b>ART. 6, c. 1, TAB.3</b>	
VALORE SOGLIA PIÙ ALTO	<b>31 %</b>

## Calcolo del rapporto della Spesa di personale sulle entrate correnti

Art. 2 del D.P.C.M. 17/3/2020

Il suddetto Decreto utilizza 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, 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.

In base ai dati sopra richiesti, il rapporto Spesa di personale sulle entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020) risulta essere pari al **17,11%** come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 DPCM 17/03/2020		
Spesa di personale rendiconto approvato Anno 2022	Importi espressi in Euro 6.968.252,74	DEFINIZIONI (art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate rendiconto anno 2020	43.425.013,57	(art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2021	51.765.343,37	(art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2022	52.389.017,07	(art. 2, comma 1, lett. b)
FCDE previsione assestata anno 2022	8.464.307,68	(art. 2, comma 1, lett. b)
Media triennio entrate correnti al netto F.C.D.E.	40.728.816,99	
Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti	17,11 %	

### Raffronto Ente in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3

Dal raffronto in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3, il Comune di Torre Annunziata registra una percentuale pari al **17,11%**, con un rapporto di spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una spesa potenziale massima di € **10.996.780,59** (art. 4 comma 2 D.P.C.M. 17/3/2020).

### Tabella 2 ART. 5

Fasce demografiche	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%

e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
<b>f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti</b>	<b>9,0%</b>	<b>16,0%</b>	<b>19,0%</b>	<b>21,0%</b>	<b>22,0%</b>
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

Rispetto a tali percentuali massime di incremento occorre evidenziare che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la **spesa di personale sostenuta nel 2018** (art. 5, comma 1);
- i valori sono incrementali, nel senso che **ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti**;
- l'utilizzo di eventuali **resti assunzionali** consente il superamento delle percentuali massime di crescita (art. 5, comma 2);
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (art. 7, comma 1).

**Il valore annuo di incremento** per il comune di Torre Annunziata è analiticamente riportato nella seguente tabella:

Determinazione del valore in base alla Tabella

	PTFP 2024	PTFP 2025	PTFP 2026
Percentuale di Tabella 2	21%	22%	22%
<b>Spese di personale 2018</b>	11.824.892,74	11.824.892,74	11.824.892,74
<b>VALORE MASSIMO ANNUO di incremento</b>	2.601.476,40	2.601.476,40	2.601.476,40
<b>TOTALE MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b>	14.426.369,14	14.426.369,14	14.426.369,14

I valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti; trattasi di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento.

Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai nuovi valori relativi alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato. Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato D.P.C.M. 17/3/2020, la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite

di spesa previsto dall' art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006.

È importante chiarire che l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di *turn-over*, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'**individuazione di un limite complessivo di spesa**.

Il limite della spesa di personale da applicare all'anno 2024 per il Comune di Torre Annunziata è dato dal valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 (27%) calcolato sulla media aritmetica delle entrate correnti del triennio 2020-2022 al netto dell'FCDE, come da tabella seguente:

Totale massimo spesa di Personale	Media aritmetica Entrate correnti 2020-2022 al netto del FCDE 2022	Valore soglia	Limite spesa complessiva di personale per l'anno 2024	Spesa personale da Rendiconto a. 2018
14.426.369,142	40.728.816,99	27%	10.996.780,59	11.824.892,74

Come certificato dal Dirigente dell'Area Economica-Finanziaria, giusta determina n. 1825 del 9 novembre 2023, lo spazio finanziario teorico 2024-2026 è pari ad euro **1.371.176,64** da applicare all'anno 2024, dato da euro 10.996.780,59 – euro 9.625.603,95.

Ai fini del corretto calcolo degli spazi finanziari, dirimente è quanto sancito dalla Corte dei Conti del Veneto con deliberazione n. 162/2022/PAR, che ha fornito importanti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (convertito dalla L. n. 58/2019) e del relativo D.M. di attuazione del 17 marzo 2020, atteso, peraltro che, la disposizione di cui all'art. 5 del citato Decreto ministeriale ha posto un'ulteriore regola limitativa transitoria (valida fino al 31 dicembre 2024) per i comuni "virtuosi" (ossia quelli che, in ragione dell'art. 4, comma 2, dello stesso D.M. registrano un valore soglia inferiore a quanto esposto nella Tabella 1), consentendo loro di incrementare annualmente la propria spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ai valori percentuali indicati nella Tabella 2 contenuta nella medesima norma.

Ciò che necessitava di chiarimenti, tuttavia, è se nel computo delle suddette percentuali si dovesse tener conto anche delle assunzioni effettuate in sostituzione del personale cessato.

A questa domanda la Sezione regionale ha risposto negativamente, affermando che ciò che conta, *"è esclusivamente l'incremento della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel 2018, senza che la sostituzione del personale cessato assuma uno specifico rilievo, in ragione del superamento della cd. logica del turn over in favore di un criterio di sostenibilità finanziaria della spesa.*

*Qualora, quindi, la spesa di personale nell'ultimo rendiconto approvato sia inferiore a quella del 2018, il comune cd. virtuoso potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento del valore percentuale fissato dall'art. 5, calcolato a partire dal livello di spesa del 2018 e non dal più basso livello di spesa effettivamente registrata; ciò anche nel caso in cui l'Ente abbia nel 2020 e 2021 già effettuato assunzioni (in sostituzione o meno del personale cessato) che non abbiano però comportato il superamento della spesa 2018. Qualora, invece, nei precedenti esercizi l'Ente abbia effettuato assunzioni, in sostituzione o meno di personale cessato, che abbiano comportato un incremento della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2018, tale incremento dovrà essere considerato nel calcolo del raggiungimento delle soglie annuali fissate dall'art. 5".*

## RESTI ASSUNZIONALI

Tale limitazione alla dinamica di crescita può tuttavia essere derogata, e quindi superata, nel caso di Comuni che abbiano a disposizione facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni (**c.d. resti assunzionali**), potendo, il Comune, utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla sopra riportata Tabella, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

**Il Comune di Torre Annunziata non dispone di resti assunzionali 2015-2019, come attestato dal dirigente dell'Area Finanziaria, giusta determinazione n. 1825 del 9/11/2023.**

## PROGRAMMAZIONE 2024 – 2026

### Considerazioni generali

Preliminarmente si evidenzia che il Comune di Torre Annunziata è sotto dimensionato.

Infatti, in base al Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, “Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”, pubblicato in G.U. n. 297 del 30.11.2020, **il rapporto medio popolazione/dipendenti, è pari a 1/152 per i comuni con popolazione compresa tra 20.000 e 59.999 abitanti.**

Qualora si volesse applicare detto criterio anche per il Comune di Torre Annunziata, unicamente per ottenere una base di calcolo più rigoroso onde trarre il numero dei dipendenti comunali necessari per legge, **questo dovrebbe essere pari a n. 264 (n. abitanti 40.153/ 152), a fronte dei n. 147 in servizio all'attualità.**

Le attuali funzioni svolte dal comune di Torre Annunziata non rappresentano la totalità delle funzioni e dei processi da presidiare tant'è che sono state riscontrate carenze di professionalità e di strutture organizzative in alcuni servizi e processi nevralgici.

Tale circostanza rende ancora più stringente la necessità ed improcrastinabilità per l'Ente di procedere ad assunzioni di personale attesa la evidente carenza di organico.

Per quanto concerne le varie Aree dell'Ente, con nota prot. 7989 del 26/02/2024, il Dirigente del Trattamento Giuridico del Personale ha richiesto di conoscere le unità necessarie allo svolgimento delle attività quotidiane, relative alla propria area di appartenenza, da assegnare ai rispettivi servizi.

In riscontro a tale nota ciascun Dirigente ha indicato le rispettive unità di personale ed in particolare:

➤ **L'AREA I**, con nota prot. n. 8778 del 29/02/2024 ha richiesto le seguenti risorse, aggiuntive a quelle attualmente in servizio:

n.6 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex D), così ripartite:

- n. 4 dipendenti con profilo di Specialista giuridico amministrativo
- n. 1 dipendente con profilo di Specialista Contabile
- n. 1 dipendente con profilo di Avvocato

n. 15 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C) Amministrativo

n. 4 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti (ex B) così ripartite

- n. 1 dipendente Messo Comunale
- n. 2 dipendenti Collaboratore Amministrativo
- n. 1 dipendente Autista

n. 2 dipendenti – Area degli Operatori (ex A) Custode/Usciere

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 27 dipendenti.**

➤ **L'AREA Tecnica (II e III)** con nota prot. n. 8508 del 28.02.2024, ha richiesto le seguenti risorse, aggiuntive a quelle attualmente in servizio:

### **AREA II**

n. 4 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex D), così ripartiti:

- n. 3 dipendenti con profilo Specialista Tecnico;
- n. 1 dipendente con profilo di Specialista Amministrativo;

n. 12 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori, così ripartiti

- n. 6 dipendenti con profilo Tecnico
- n. 6 dipendenti con profilo Amministrativi  
(con incremento orario fino al 100% della dipendente Maria Laura Fogliamanzillo);

n. 1 dipendente – Area degli Operatori Esperti (ex B) con profilo Archivist

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 16 dipendenti (a cui va aggiunta 1 unità da trasformare da part time in full time).**

### **AREA III**

n. 7 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex D), così ripartiti:

- n. 5 dipendenti con profilo Specialista Tecnico;
- n. 2 dipendenti con profilo Specialista Amministrativo

n. 12 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C) così ripartiti:

- n. 10 dipendenti con profilo Tecnico;
- n. 2 dipendenti con profilo Amministrativo;

n. 6 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti (ex B) così ripartiti:

- n. 3 dipendenti con profilo Informatico
- n. 2 dipendenti con profilo Manutentore
- n. 1 dipendente con profilo archivist

n. 3 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori (ex A) con profilo Manutentori

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 28 dipendenti.**

➤ **L'AREA IV**, con note prot. n. 8406 del 28/02/2024 e prot. n. 8724 del 29/02/2024, ha richiesto le seguenti risorse, aggiuntive a quelle attualmente in servizio:

n. 5 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex D), così ripartiti:

- n. 2 dipendenti con profilo Assistente Sociale (Eterofinanziati - Fonte di finanziamento FNA – Quota di rafforzamento PUA – Decreto di Assegnazione della Regione Campania n. 76 dell'8/6/2023)
- n. 1 dipendente con profilo Amministrativo PNRR (stabilizzazione D.L. 24/2/2023 art 17-bis)
- n. 1 dipendente con profilo Bibliotecario
- n. 1 dipendente con profilo Amministrativo

n. 6 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C) così ripartiti:

- n. 5 dipendenti con profilo Amministrativo;
- n. 1 dipendenti con profilo Informatico;



n. 1 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori Esperti (ex B) con profilo Autista

n. 4 dipendenti appartenenti all'Area degli Operatori (ex A) con profilo Usciere

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 16 dipendenti (di cui n. 2 eterofinanziati)**.

➤ **I'AREA V**, con nota prot. n. 8457 del 28/02/2024, ha richiesto le seguenti risorse, aggiuntive a quelle attualmente in servizio:

n. 7 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C) così ripartiti:

- n. 1 dipendenti con profilo Amministrativo;
- n. 6 dipendenti con profilo Contabile;

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 7 dipendenti**

➤ **Il Settore di Polizia Municipale**, con nota prot. n. 8504 del 28/02/2024, ha richiesto le seguenti risorse aggiuntive a quelle attualmente in servizio:

Anno 2024:

n. 1 dipendente appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex D)

n. 13 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C)

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 14 dipendenti**

Anno 2025:

n. 1 dipendente appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex D)

n. 13 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C)

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 14 dipendenti**

Anno 2026:

n. 1 dipendente appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'elevata Qualificazione (ex D)

n. 13 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex C)

Per una richiesta totale dell'Area di **n. 14 dipendenti per ogni annualità**

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026, il presente provvedimento, basato sul principio di sostenibilità finanziaria pluriennale, tiene conto delle effettive disponibilità finanziarie dell'Ente e delle esigenze funzionali espresse dai Dirigenti.

## CESSAZIONI

Con deliberazione n. 162/2022/PAR, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Veneto ha fornito importanti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (convertito dalla L. n. 58/2019) e del relativo D.M. di attuazione del 17 marzo 2020; fornisce indicazioni sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'art. 5 dello stesso decreto ministeriale, il quale, in aderenza agli oneri attuativi attribuiti dalla norma primaria, ha posto un'ulteriore regola limitativa transitoria (valida fino al 31 dicembre 2024) per i comuni "virtuosi" (ossia quelli che, in ragione dell'art. 4, comma 2, dello stesso D.M. registrano un valore soglia inferiore a quanto esposto nella Tabella 1), consentendo loro di incrementare annualmente la propria spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore ai valori percentuali indicati nella Tabella 2 contenuta nella medesima norma.

Nell'ambito di tale peculiare regolamentazione, finalizzata a rendere graduale e a limitare la dinamica della crescita della spesa di personale di questi enti, le percentuali individuate dalla Tabella 2 rappresentano valori incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe (e non si aggiunge a) quello individuato per le annualità precedenti.

Infatti, come precisato nella Circolare interministeriale del 13 maggio 2020 esplicativa della nuova normativa, i valori percentuali riportati nella tabella 2 di cui all'art. 5 ***"rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Si tratta di una misura finalizzata a rendere graduale la dinamica di crescita della spesa di personale, comunque nei limiti massimi consentiti dal valore-soglia di riferimento [...]".***

Ciò che necessitava di chiarimenti, tuttavia, è se nel computo delle suddette percentuali si dovesse tener conto anche delle assunzioni effettuate in sostituzione del personale cessato.

A questa domanda la Sezione regionale ha risposto negativamente, affermando che ciò che conta, ***"è esclusivamente l'incremento della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto a quella registrata nel 2018, senza che la sostituzione del personale cessato assuma uno specifico rilievo, in ragione del superamento della cd. logica del turn over in favore di un criterio di sostenibilità finanziaria della spesa.***

***Qualora, quindi, la spesa di personale nell'ultimo rendiconto approvato sia inferiore a quella del 2018, il comune cd. virtuoso potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino al raggiungimento del valore percentuale fissato dall'art. 5, calcolato a partire dal livello di spesa del 2018 e non dal più basso livello di spesa effettivamente registrata; ciò anche nel caso in cui l'Ente abbia nel 2020 e 2021 già effettuato assunzioni (in sostituzione o meno del personale cessato) che non abbiano però comportato il superamento della spesa 2018. Qualora, invece, nei precedenti esercizi l'Ente abbia effettuato assunzioni, in sostituzione o meno di personale cessato, che abbiano comportato un incremento della spesa rispetto a quella sostenuta nel 2018, tale incremento dovrà essere considerato nel calcolo del raggiungimento delle soglie annuali fissate dall'art. 5".***

L'art. 14-bis del D.L. 4/2019 ha introdotto due novità sostanziali:

- ✓ la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno (senza attendere l'esercizio successivo), ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover;
- ✓ la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni (in luogo di 3), con riferimento però alle percentuali di capacità assunzionali esistenti nei singoli esercizi.

**CESSAZIONI (TOTALE TRIENNIO): 1.044.192,69 €**

**ANNO 2024 - TOTALE: € 461.024,89**

Categoria	Tot. Unità
D	0
C	7
B	3
A	4

**ANNO 2025 - TOTALE: € 363.834,80**

Categoria	Tot. Unità
DIRIGENTE	1
D	0
C	2
B	3
A	3

**ANNO 2026 TOTALE: € 219.333,00**

Categoria	Tot. Unità
D	1
C	4
B	1
A	0

### CATEGORIE PROTETTE L. 68/1999

La Legge n. 68 del 12/03/1999 concernente “*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*” prevede all’art. 3 che i datori di lavoro (pubblici e privati) siano tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura proporzionale alla propria dimensione occupazionale e, nello specifico:

- n. 1 lavoratore se occupano da 15 a 35 dipendenti;
- n. 2 lavoratori se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- **il 7% dei lavoratori in forza qualora occupino più di 50 dipendenti.**

In quest’ultima ipotesi è inoltre previsto l’obbligo di inserimento dei soggetti di cui all’art. 18, comma 2 L. n. 68/1999 nella misura di 1^ unità, nel caso di datori di lavoro che occupino da 50 a 150 dipendenti, ovvero dell’1%, nel caso di aziende (anche pubbliche) che occupano oltre 150 dipendenti.

Il Comune di Torre Annunziata attualmente risulta in regola con gli obblighi di cui sopra, come risultante dal prospetto che segue:

Numero dipendenti totali al 1/01/2024	Dirigenti in servizio	Dipendenti esclusi dal calcolo	N. disabili attualmente in forza (ex art. 1 Legge n. 68/1999)	N. Categorie protette in forza (ex art. 18 L. 68/1999) 1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati di vittime di terrorismo e altri soggetti beneficiari (Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2019)	Dipendenti di ruolo utili per il calcolo	N. disabili previsti dalla norma art. 1	N. disabili previsti dalla norma art. 1
147	3	29	10	1	115	8	1

**L’Ente intende procedere all’assunzione di un dipendente ipovedente o non vedente di categoria A - Area degli Operatori (nuova classificazione), attualmente non in servizio, previa verifica delle apparecchiature tecnologiche già in possesso dell’Ente o da dover acquisire, al fine dello svolgimento delle mansioni previste dal nuovo CCNL 2019-2021.**

## TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

*(Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, modificato dal comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 convertito con la Legge n. 114/2014)*

In base all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, (che ha introdotto il settimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010) le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, **ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009**. A tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, pari ad euro 175.803,70 oltre oneri a carico dell'Ente;

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1- *quater*, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge 7 agosto 2016, n. 160.....”**Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267**”;

Dalla seguente tabella riassuntiva, da cui si evince che le previsioni rispettano la normativa vigente:

Totale spesa per lavoro flessibile anno 2009	€ 428.685,31
Spesa prevista per lavoro flessibile anno 2024	€ =
Spesa complessiva	€ =

Si evidenzia che nel corso dell'anno 2020 l'Ente ha assunto n. 4 Assistenti sociali tenendo conto di quanto sancito dalla Legge 27 dicembre 2017, n. 205, secondo cui “*Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni..... possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del Decreto-Legge n. 78 del 2010.....*”

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali - **fissa per le assunzioni a tempo determinato il tetto del 20% del personale in servizio a tempo indeterminato al 1^ gennaio dell'anno** o, per quelli avviati in corso d'esercizio, alla data in cui il contratto viene attivato che, nel caso del Comune di Torre Annunziata la percentuale risulta essere la seguente :

### **DIPENDENTI AI FINI DEL CALCOLO DELLA PERCENTUALE DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO<sup>1</sup>**

Totale dipendenti a tempo indeterminato	147
20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato	29
già in servizio/ovvero da assumere con procedure avviate	1
<b>Totale dipendenti a tempo determinato ammessa</b>	<b>28</b>

## PROGRESSIONI VERTICALI

**Le progressioni tra le aree a regime ex art. 15 del CCNL 16/11/2022 e le progressioni tra le aree con la procedura transitoria di cui all'art. 13, comma 6 del medesimo CCNL le differenze e gli elementi comuni.**

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

procedure “*ordinarie*”, la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

procedure “*speciali*”, temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Dal 1 aprile le pubbliche amministrazioni locali e regionali possono effettuare, oltre alle progressioni verticali ordinarie di cui all'articolo 52, comma 1 bis, terzo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, anche quelle “*speciali*” (fino al 31 dicembre 2025) previste dallo stesso articolo, stesso comma, periodi 4 e 5, della stessa disposizione, nonché dal comma 612 dell'articolo 1, della Legge n. 234/2021, *cd di bilancio 2022*.

Secondo il parere Aran Cfl 208, entrambe le fattispecie hanno elementi comuni e differenze:

nel caso di progressioni verticali speciali interamente finanziate dallo 0,55% del monte salari 2008, non è necessario riservare almeno il 50% dei posti all'accesso dall'esterno.

Queste disposizioni aprono significativi spazi di sviluppo e crescita professionale ai dipendenti pubblici, ma possono anche determinare spinte a promozioni indiscriminate e violazioni dei vincoli dettati dal legislatore in attuazione dell'articolo 97 della Costituzione, con particolare riferimento alla preferenza dettata da tale disposizione per l'accesso tramite concorso pubblico.

### LE PROGRESSIONI SPECIALI

Le progressioni verticali “*speciali*” sono previste dall'articolo 13, commi da 6 ad 8, del CCNL 16 novembre 2022. Esse, per il parere Aran Cfl 209, che tiene conto delle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica, se effettuate nel tetto dello 0,55% del monte salari 2018 non sono assoggettate al vincolo di non superare il tetto del 50% delle assunzioni programmate dall'ente nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno.

La premessa è che la disciplina contrattuale, trova fondamento nelle previsioni legislative di cui all'articolo 52, comma 1 bis, periodi 4 e 5, del d.lgs. n. 165/2001, introdotti dal D.L. n. 36/2022, che così recita testualmente: “*In sede di revisione degli ordinamenti*

*professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”.*

Tale previsione è stata integrata dal comma 612, dell'articolo 1, della Legge n. 234/2021, per la quale lo 0,55% del monte salari 2018 deve essere destinato a *“definire, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021 del personale non dirigente .. i nuovi ordinamenti professionali”.*

Per cui, secondo il parere Aran queste risorse possono **“essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale .. Si tratta, con ogni evidenza, di risorse destinate ad incrementi retributivi, seppure di una natura particolare, in quanto finalizzate a sostenere la fase di definizione e prima applicazione dei nuovi ordinamenti professionali. È utile ricordare che tali risorse sono state previste non per tutto il personale pubblico, ma solo per il personale interessato dal processo di revisione degli ordinamenti professionali. La destinazione integrale a progressioni verticali, effettuate con procedura speciale, in un periodo temporalmente definito, coincidente con la fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, appare dunque coerente con la loro natura (risorse destinate al rinnovo contrattuale) e con la loro esplicita finalizzazione (definire i nuovi ordinamenti professionali del personale)”.**

Scelta che è stata attuata dall'articolo 13, commi da 6 ad 8, del CCNL 16.11.2022.

Da qui la seguente indicazione: “gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale.

Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria.

Tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Per cui, *“se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)”.*

Ad ulteriore sostegno di questa tesi occorre ricordare che il legislatore autorizza i contratti collettivi ad operare questa scelta nell'ambito della definizione delle tabelle di

corrispondenza e, in attuazione di questa disposizione, il CCNL ci dice che si deve fare ricorso a “procedure valutative”.

Il parere Aran Cfl 207, ha chiarito che “il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell’indennità di comparto a carico del bilancio dell’area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell’indennità di comparto a carico del bilancio dell’area di appartenenza”.

Per il parere Aran Cfl 208, vi sono 4 differenze rispetto alle progressioni verticali ordinarie e 3 elementi comuni.

Le DIFFERENZE:

requisiti (con riferimento alla anzianità ed al possesso del titolo di studio previsto per l’accesso dall’esterno);  
criteri selettivi;  
relazioni sindacali  
finanziamento.

Gli elementi COMUNI :

procedura (con bando, ammissione alla selezione, istruzione, ordine di merito della graduatoria);  
inserimento nella programmazione del fabbisogno  
riserva per le assunzioni dall’esterno (per come chiarito dal parere Aran Cfl 209 prima ricordato).

**Alla luce di tali dettati normativi ed interpretativi dell’Aran, questo Ente programma:**

2 unità da categoria C (Area degli istruttori) a categoria D (Area dei funzionari e dell’elevata qualificazione).

3 unità da categoria A (Area degli operatori) a categoria B (Area degli operatori esperti).

#### **RISERVA DEI POSTI NELLE ASSUNZIONI IN FAVORE DEI MILITARI VOLONTARI CONGEDATI E DEGLI OPERATORI VOLONTARI CHE HANNO CONCLUSO SENZA DEMERITO IL SERVIZIO CIVILE UNIVERSALE**

- È prevista dagli artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) e successive modificazioni/integrazioni. In particolare l’art.1014 citato prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedono assunzioni di personale non dirigente. Tali atti devono recare l’attestazione dei predetti posti riservati agli aventi diritto; inoltre è previsto che le PP.AA. trasmettano al Ministero della Difesa copia dei bandi di concorso.

La norma individua, quali beneficiari della riserva in questione, tutti i volontari in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, e cioè:

VFP1 volontari in ferma prefissata di 1 anno;  
VFP4 volontari in ferma prefissata di 4 anni;



VFB volontari in ferma breve triennale;

Ufficiali di complemento in ferma biennale o in ferma prefissata (art. 678, comma 9)

Il D. lgs. 28 gennaio 2014, n. 8 (G.U. n.34 del 11.2.2014) ha previsto, all'art.11 - che ha novellato, tra l'altro, il citato art.1014 COM - alcune novità in ordine a:

la previsione della quota di riserva nei bandi di assunzione nella **Polizia municipale e provinciale pari al 20%**;

la conferma della quota di riserva del **30% per le PPAA** in generale e del 50% per l'amministrazione della Difesa;

l'estensione dell'istituto della riserva del 30% anche alle aziende speciali e istituzioni di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

La riserva di posti in favore dei volontari congedati si fonda sulla valenza sociale che il legislatore, a seguito della trasformazione dello strumento militare in professionale, ha inteso riconoscere a coloro che offrono il proprio servizio, svolgendo incarichi operativi, in favore dello Stato e della società di appartenenza durante il periodo della ferma. Tale ratio, unitamente alla natura obbligatoria dell'istituto, è stata riaffermata nel parere della Funzione Pubblica UORCC.PA del 7 febbraio 2013.

Le amministrazioni tenute all'applicazione della riserva sono quelle individuate al comma 1 del cit.art.1014 COM ovvero tutte le PP.AA. individuate dall'art.1 co.2 d.lgs.165/2001. A queste si sono aggiunte, con l'entrata in vigore del d.lgs. 8/2014, le aziende ed istituzioni di cui al d.lgs. 267/2000.

Tenuti all'applicazione della riserva sono quindi tutti gli enti strumentali degli enti locali e le istituzioni di cui al titolo V (artt.114 e seguenti) del d.lgs. 267/2000.

#### 4. Profili applicativi della norma

L'art.1014 cit. prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedano assunzioni di personale non dirigente, indipendentemente dalla tipologia di contratto sia esso a tempo determinato che indeterminato a tempo pieno o a tempo parziale.

L'adempimento della trasmissione dei bandi di concorso al Ministero della Difesa può essere assolto tramite tempestiva comunicazione al Comando Militare Esercito della medesima Regione.

- *L'articolo 1, comma 9-bis* del D.L. 44/2023, convertito in Legge n. 74/2023 prevede, in favore degli operatori volontari che hanno concluso senza demerito il servizio civile universale ai sensi dell'art. 18, comma 4, del D.lgs. 40/2017, una **riserva di posti pari al 15%** nelle assunzioni di personale non dirigenziale presso le PA.

### **L 'Ente programma l'assunzione di personale, garantendo il rispetto della normativa sopra richiamata**

Nel prospetto che segue sono riportati in modo analitico le unità di personale che l'Ente programma di assumere, distinti per i vari profili.

A questi si aggiungono le unità programmate nel fabbisogno 2023-2025 le cui procedure sono state avviate e per molte anche concluse, come riportato nell'allegato 1).

**ANNO 2024 - ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO**

**UFFICIO SEGRETERIA GENERALE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Area professionale Nuovo sistema di classificazione</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Categoria/Profilo professionale</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)</b>
1	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista giuridico/amministrativo	Ufficio Segreteria Generale Anticorruzione e Trasparenza	Mobilità/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	€ 32.897,14
2	1	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amministrativo	Ufficio Segreteria Generale Anticorruzione e Trasparenza	Mobilità/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	€ 30.288,27
	<b>N.2</b>						<b>TOTALE</b> € 63.185,41

**AREA I – AFFARI GENERALI**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Area professionale Nuovo sistema di classificazione</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Categoria/Profilo professionale</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)</b>
1	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Avvocato	Area I – “Affari Generali”	Mobilità/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	€ 32.897,14
2	6	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amministrativo	Area I – “Affari Generali”	Mobilità/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	€ 30.288,27 x 6 € 181.729,62
3	1	Area degli Operatori Esperti	Tempo indeterminato e pieno	Messo Comunale	Area I – “Affari Generali”	Mobilità/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	€ 27.125,58
4	2	Area degli Operatori	Tempo indeterminato e pieno	Usciere/Custode	Area I – “Affari Generali”	Mobilità/Scorrimento graduatoria/Concorso pubblico	€ 25.959,79 x 2 € 51.919,58
	<b>N.10</b>						<b>TOTALE</b> € 293.671,92

## AREA II – TECNICO URBANISTICA

N. progressivo	N. unità	Area professionale Nuovo sistema di classificazione	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Area e Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)
1	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Ingegnere o Architetto	Area II	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	<b>€ 32.910,08</b>
2	2	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Tecnico	Area II	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 30.300,91 x 2 <b>€ 60.601,82</b>
3	2	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amministrativo	Area II	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 30.288,27 x 2 <b>€ 60.576,54</b>
	<b>N.5</b>						<b>TOTALE</b> <b>€ 154.088,44</b>

**AREA III – LL.PP – DEMANIO - PATRIMONIO**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Area professionale Nuovo sistema di classificazione</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Categoria/Profilo professionale</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (BASE ANNUALE</b>
1	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Ingegnere o Architetto	Area III	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	<b>€ 32.910,08</b>
2	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista giuridico/amministrativo	Area III	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	<b>€ 32.897,14</b>
3	4	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Tecnico	Area III	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 30.300,91 x 4 <b>€ 121.203,64</b>
4	1	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amministrativo	Area III	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	<b>€ 30.288,27</b>
5	2	Area degli Operatori Esperti	Tempo indeterminato e pieno	Collaboratore Servizi di supporto informatici	Area III	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 29.764,70 x2 <b>€ 59.529,40</b>
	<b>N.9</b>						<b>TOTALE</b> <b>€ 276.828,53</b>

**AREA IV – SERVIZI ALLA PERSONA AMBITO SOCIALE N.30**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Area professionale Nuovo sistema di classificazione</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Categoria/Profilo professionale</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)</b>
1	2	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Assistente Sociale	Area IV – Ambito Sociale n.30	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	<b>€ 0,00</b>  (finanziato dal FNA Quota rafforzamento PUA)
2	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo indeterminato e pieno	Specialista giuridico/amministrativo	Area IV – Ambito Sociale n.30	Stabilizzazione D.L. 24/02/2023	<b>€ 32.897,14</b>
3	2	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amministrativo	Area IV	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 30.288,27 x 2  <b>€ 60.576,54</b>
4	1	Area degli Operatori	Tempo indeterminato e pieno	Usciere	Area IV	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	<b>€ 25.959,79</b>
	<b>N.6</b>						<b>TOTALE</b>  <b>€ 119.433,47</b>

### AREA V – ECONOMICA FINANZIARIA

N. progressivo	N. unità	Area professionale Nuovo sistema di classificazione	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Area e Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)
1	1	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Amministrativo	Area V	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 30.288,27
2	2	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Contabile	Area V	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 30.288,27 x2 € 60.576,54
	<b>N.3</b>						<b>TOTALE</b> € 90.864,81

### SETTORE POLIZIA LOCALE

N. progressivo	N. unità	Area professionale Nuovo sistema di classificazione	Regime orario	Categoria/Profilo professionale	Area e Settore di assegnazione	Modalità di assunzione	VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)
1	9	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Istruttore Di Vigilanza	Settore Autonomo Polizia Locale	Mobilità/Scorrimento graduatoria/ Concorso pubblico	€ 32.051,40 x 9 € 288.462,60
	<b>N.9</b>						<b>TOTALE</b> € 288.462,60

**ANNO 2024**

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DIRIGENTI**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (Budget annuo)</b>	<b>Fonte di finanziamento</b>
1	1	Dirigente Tecnico	Tempo indeterminato e pieno	Area II Tecnico –Urbanistica	Concorso pubblico	€ 83.757,21	<i>Sostituzione dimissionario</i>  <i>Già previsto nel Fabbisogno del Personale 2023-2025 ed in bilancio</i>
	<b>N.1</b>					<b>TOTALE</b> € 83.757,21	

**ANNO 2025**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (Budget annuo)</b>	<b>Fonte di finanziamento</b>
1	1	Dirigente Economico Finanziario	Tempo indeterminato e pieno	Area V – Economica Finanziaria	Mobilità/ Concorso pubblico	€ 83.757,21	<i>Cessazioni anno 2025</i>
	<b>N.1</b>					<b>TOTALE</b> € 83.757,21	

**TRASFORMAZIONE DA PART TIME A FULL TIME**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Area professionale Nuovo sistema di classificazione</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Categoria/Profilo professionale</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (BASE ANNUALE)</b>
1	1	Area degli istruttori (già in servizio part-time 55,55 %)	Tempo indeterminato e parziale	Istruttore Amministrativo	Area II	<i>Aumento da 20 ore a 36 ore</i>	€ 13.461,45
	<b>N.1</b>						<b>TOTALE</b> € 13.461,45

**TRIENNIO 2024-2026**

**PROGRESSIONI VERTICALI-REGIME TRANSITORIO<sup>1</sup>**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Area professionale di provenienza</b> <i>Nuovo sistema di classificazione</i>	<b>Regime orario</b>	<b>Area professionale di destinazione</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO (base annuale)</b>  <b>Incremento sulla spesa già sostenuta</b>
1	2	Area degli Istruttori	Tempo indeterminato e pieno	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area V	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 2.600,06 x 2  <b>€ 5.200,12</b>
2	3	Area degli Operatori	Tempo indeterminato e pieno	Area degli Operatori Esperti	Area I	Procedura speciale prevista dalla norma	€ 1.140,34 x 3  <b>€ 3.421,02</b>
	<b>N.5</b>						<b>TOTALE</b>  <b>€ 8.621,14</b> <i>(differenziale)</i>

<sup>1</sup>Non soggette al limite del DM 17 marzo 2020

**ANNO 2024-2025**

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**

<b>N. progressivo</b>	<b>N. unità</b>	<b>Area professionale</b> <b>Nuovo sistema di classificazione</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Categoria/Profilo professionale</b>	<b>Area e Settore di assegnazione</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>VALORI IN EURO</b>
1	1	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Tempo determinato e pieno	Specialista dell'Area di Vigilanza	Settore Autonomo Polizia Locale	Proroga dell'incarico conferito ai sensi dell'art.110, co. 1, D.Lgs n.267/2000	<b>€ 62.835,00</b>
	<b>N.1</b>						<b>TOTALE</b>  <b>€ 62.835,00</b>

**TOTALE SPESA**  
  
**€1.362.831,63**



Il totale di € 1.362,831,63 non tiene conto:

- a) Del differenziale riferito alle progressioni verticali – regime transitorio pari ad € 8.621,14;
- b) della copertura del posto di Dirigente Tecnico, trattandosi di personale dimissionario, assunto e dimessosi nell'anno 2023, già previsto nel Fabbisogno di Personale 2023-2025 e riportato nel Bilancio di Previsione Finanziario 2024, pari ad € 83.757,21;
- c) della copertura del posto di Dirigente dell'Area Economica – Finanziaria, i cui oneri finanziari, pari ad € 83.757,21 saranno coperti dalla cessazione anno 2025 di personale dirigente.

**Tutte le procedure di assunzione dovranno essere precedute dall'esperimento della mobilità obbligatoria prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2000, salvo le ipotesi disciplinate diversamente dalla Legge.**