

## SEZIONE N. 3

### ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

#### 3.1 SOTTOSEZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'assetto organizzativo del Comune di Sorrento, e la relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta n. 103 del 05/07/2024.

Il regolamento stabilisce le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Ente e disciplina le modalità di conferimento della titolarità dei medesimi e dispone che l'assetto strutturale ordinario dell'Ente sia articolato secondo i seguenti livelli:

I Dipartimenti rappresentano le strutture di massima dimensione del sistema organizzativo del Comune e si caratterizzano per la rilevante complessità organizzativa, correlata anche alla dimensione delle risorse gestite, e perseguono obiettivi e finalità di carattere strategico e portata intersettoriale. Ai Dipartimenti sono affidati compiti di progettazione, pianificazione ed alta direzione strategica delle politiche concernenti grandi aree di materie, anche significativamente eterogenee, che vengono aggregate in funzione del perseguimento dei principi del miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi e dell'approccio integrato.

La responsabilità dei Dipartimenti è affidata a personale appartenente alla qualifica dirigenziale, ovvero a personale assunto a termine con contratto di lavoro dirigenziale, ai sensi dell'articolo 110, d.lgs. n. 267/2000.

E' peraltro evidente che, trattandosi di strutture apicali, ai Dipartimenti è stato riconosciuto il massimo grado di autonomia progettuale ed operativa.

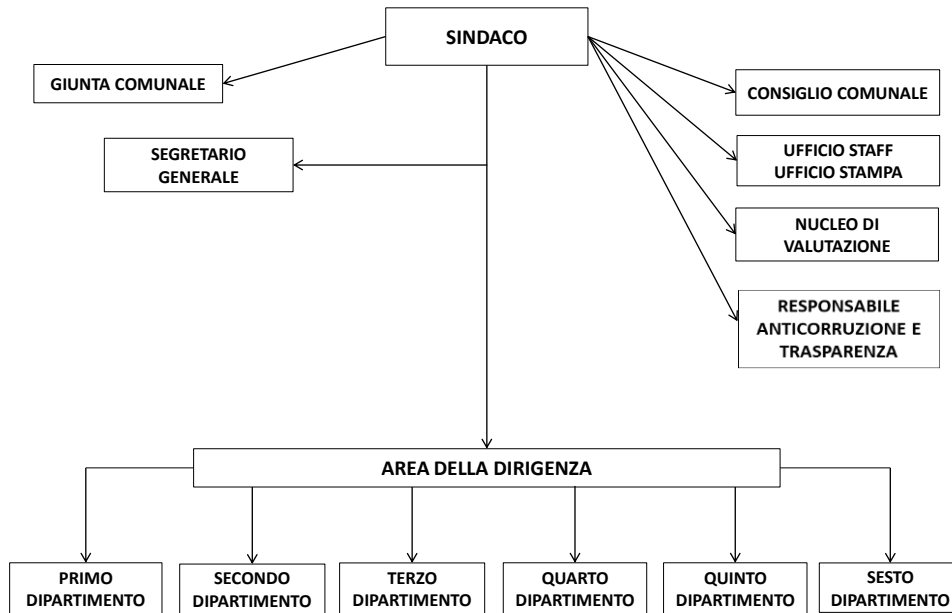
Nell'ambito dei Dipartimenti sono istituiti i Settori. Il Settore è l'unità della struttura organizzativa cui fa capo la responsabilità di presidiare un insieme di Servizi nell'ambito di un'area omogenea di attività del Dipartimento che richiede unitarietà di organizzazione e di coordinamento, assicurando la coerenza dei servizi e delle unità organizzative in cui è articolato.

Il Settore rappresenta, nell'organigramma della struttura organizzativa, l'area in cui sono collocate le posizioni con Incarichi di Elevata Qualificazione, istituite ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022. Attualmente il Comune di Sorrento ha n. 9 posizioni di elevata qualificazione.

Il Servizio, invece, rappresenta l'unità della struttura organizzativa comprendente un insieme di uffici o unità organizzative, a cui fa capo la responsabilità di presidiare un'area di bisogno ben definita, attraverso la combinazione delle risorse disponibili. Il Servizio costituisce, di norma, un'articolazione del Settore preposto alla gestione di attività a rilevante complessità organizzativa o a forte caratterizzazione specialistica in un ambito definito di discipline o materie per fornire servizi rivolti sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

L'Ufficio o Unità organizzativa, infine, costituisce la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro di norma inserita all'interno di altre strutture organizzative, che gestisce l'intervento in specifici ambiti di attività o subprocessi e ne garantisce l'esecuzione; espleta inoltre attività di erogazione di servizi alla collettività.

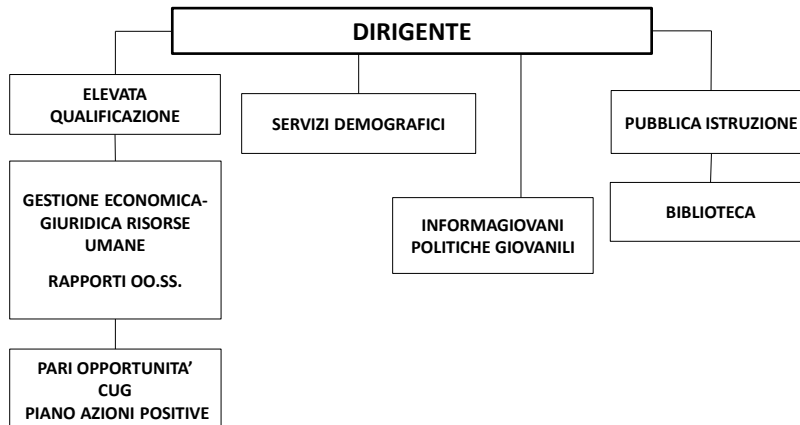
# LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI SORRENTO



## 1° DIPARTIMENTO



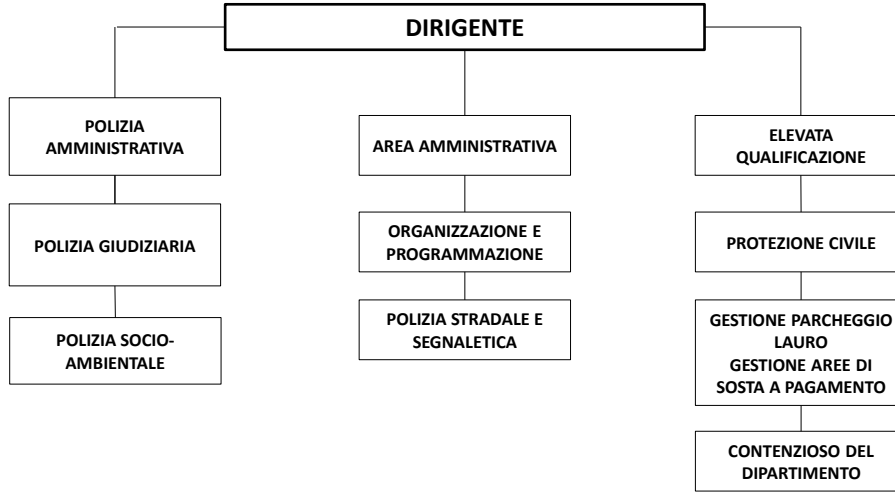
GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA RISORSE UMANE, PRESIDENZA DELEGAZIONE TRATTANTE, PARI OPPORTUNITA', CUG, PIANO AZIONI POSITIVE, SERVIZI DEMOGRAFICI (STATO CIVILE, ANAGRAFE, IMMIGRAZIONE, ELETTORALE), INFORMAGIOVANI, POLITICHE GIOVANILI, PUBBLICA ISTRUZIONE (RAPPORTI CON LE SCUOLE, CAMPI ESTIVI), BIBLIOTECA.



## 2° DIPARTIMENTO



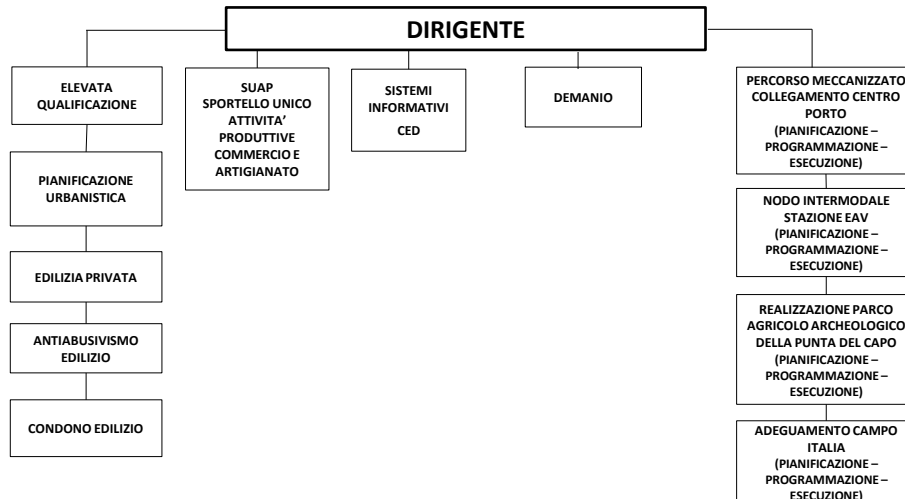
POLIZIA MUNICIPALE, POLIZIA STRADALE E SEGNALETICA, POLIZIA AMMINISTRATIVA, POLIZIA GIUDIZIARIA, POLIZIA SOCIO-AMBIENTALE, PROTEZIONE CIVILE, PARGHEGGI.



## 3° DIPARTIMENTO



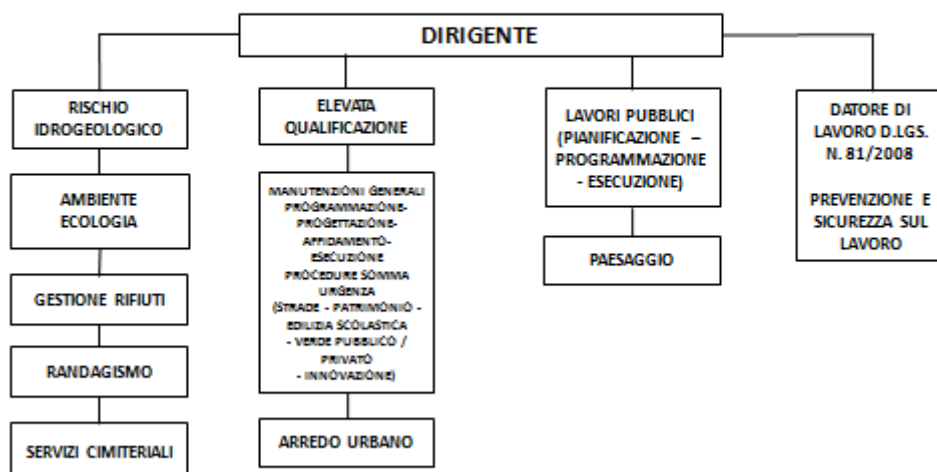
PIANIFICAZIONE URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, ANTIABUSIVISMO EDILIZIO, CONDONO EDILIZIO, SUAP SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE, COMMERCIO E ARTIGIANATO, SISTEMI INFORMATIVI CED, DEMANIO, PERCORSO MECCANIZZATO, COLLEGAMENTO CENTRO PORTO (PIANIFICAZIONE – PROGRAMMAZIONE – ESECUZIONE), NODO INTERMODALE STAZIONE EAV (PIANIFICAZIONE – PROGRAMMAZIONE – ESECUZIONE), ADEGUAMENTO CAMPO ITALIA (PIANIFICAZIONE – PROGRAMMAZIONE – ESECUZIONE), REALIZZAZIONE PARCO AGRICOLO ARCHEOLOGICO DELLA PUNTA DEL CAPO (PIANIFICAZIONE – PROGRAMMAZIONE – ESECUZIONE).



## 4° DIPARTIMENTO



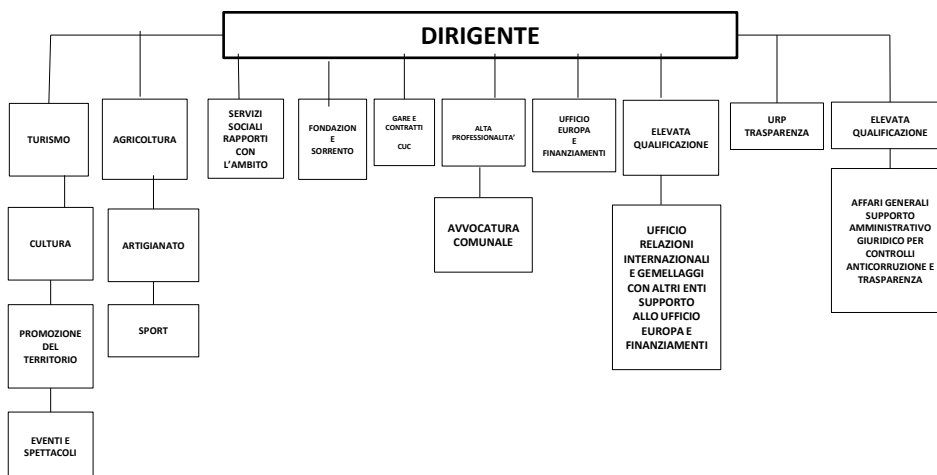
RISCHIO IDROGEOLOGICO, AMBIENTE ECOLOGIA, GESTIONE RIFIUTI, RANDAGISMO, SERVIZI CIMITERIALI, MANUTENZIONI GENERALI (STRADE, PATRIMONIO, EDILIZIA SCOLASTICA, VERDE PUBBLICO / PRIVATO, INNOVAZIONE -RAPPORTI CON ENTI GESTORI SOTTOSERVIZI), ARREDO URBANO, LAVORI PUBBLICI (PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE, ESECUZIONE), PNRR, PAESAGGIO, DATORE DI LAVORO, PREVENZIONE E SICUREZZA SUL LAVORO



## 5° DIPARTIMENTO



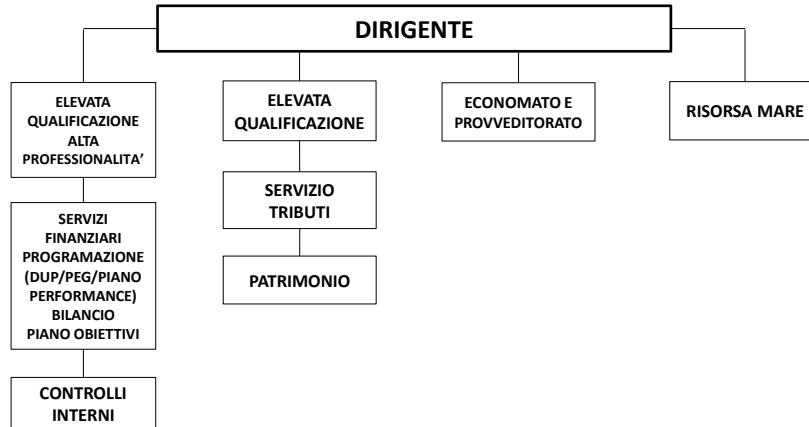
TURISMO, CULTURA, PROMOZIONE DEL TERRITORIO, EVENTI E SPETTACOLI, AGRICOLTURA, ARTIGIANATO, SPORT, FONDAZIONE SORRENTO, AVVOCATURA COMUNALE, UFFICIO RELAZIONI INTERNAZIONALI E GEMELLAGGI CON ALTRI ENTI, URP E TRASPARENZA, AFFARI GENERALI SUPPORTO AMMINISTRATIVO GIURIDICO PER CONTROLLI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA, SERVIZI SOCIALI, RAPPORTI CON L'AMBITO, UFFICIO EUROPA E FINANZIAMENTI, GARE E CONTRATTI (UFFICI AMMINISTRATIVI, CONTABILI E TECNICI) - CUC.



## 6° DIPARTIMENTO



SERVIZI E GESTIONE FINANZIARIA, PROGRAMMAZIONE E PIANIFICAZIONE (DUP/PEG – PIANO DELLA PERFORMANCE E PIANO DEGLI OBIETTIVI / BILANCIO / SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE), CONTROLLI INTERNI (CONTROLLO SUGLI EQUILIBRI FINANZIARI, CONTROLLO DI GESTIONE, CONTROLLO STRATEGICO, CONTROLLO DI QUALITA', CONTROLLO ANALOGICO SOCIETA' PARTECIPATE), RAPPORTI CON ORGANI DI CONTROLLO (COLLEGIO DEI REVISORI, NUCLEO DI VALUTAZIONE ETC.), ECONOMATO E PROVVEDITORATO, SERVIZIO TRIBUTI, PATRIMONIO (GESTIONE ECONOMICA-FINANZIARIA E CONTRATTUALE), RISORSA MARE (INIZIATIVE DI SENSIBILIZZAZIONE AMBIENTALE).



### DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

DIPARTIMENTO TUTTI					
Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	5	0	1	0	€ 638.491,63
D3	3	0	0	0	€ 144.979,74
D	28	4	0	4	€ 1.338.235,63
C	50	10	0	13	€ 2.263.643,11
B3	2	6	0	0	€ 226.906,55
B	15	0	0	8	€ 584.597,30
A	3	0	0	0	€ 91.801,09
<b>TOTALE</b>	<b>106</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>€ 5.288.655,05</b>

I DIPARTIMENTO					
Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	1	0	0	0	€ 106.762,64
D3	0	0	0	0	€ 0,00
D	5	0	0	1	€ 203.394,01
C	4	4	0	0	€ 277.524,38
B3	2	0	0	0	€ 70.731,30
B	3	0	0	2	€ 130.886,31
A	0	0	0	0	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>€ 789.298,64</b>

II DIPARTIMENTO					
Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	1	0	0	0	€ 104.678,44
D3	0	0	0	0	€ 0,00
D	5	1	0	2	€ 270.471,05
C	31	0	0	10	€ 1.330.124,63
B3	0	0	0	0	€ 0,00
B	4	0	0	3	€ 155.321,27
A	2	0	0	0	€ 60.725,96
<b>TOTALE</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>€ 1.921.321,35</b>

III DIPARTIMENTO					
Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	1	0	0	0	€ 106.762,64
D3	0	0	0	0	€ 0,00
D	6	1	0	0	€ 275.565,10
C	4	3	0	3	€ 214.552,68
B3	0	0	0	0	€ 0,00
B	0	0	0	0	€ 0,00
A	0	0	0	0	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>€ 596.880,42</b>

IV DIPARTIMENTO					
Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	1	0	0	0	€ 108.846,83
D3	0	0	0	0	€ 0,00
D	4	0	0	0	€ 146.877,63
C	3	0	0	0	€ 101.461,98
B3	0	6	0	0	€ 156.175,25
B	2	0	0	2	€ 75.238,95
A	0	0	0	0	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	10	6	0	2	<b>€ 588.600,64</b>

V DIPARTIMENTO					
Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	1	0	€ 106.762,64
D3	3	0	0	0	€ 144.979,74
D	5	2	0	1	€ 285.140,71
C	4	2	0	0	€ 190.565,99
B3	0	0	0	0	€ 0,00
B	4	0	0	1	€ 150.727,25
A	1	0	0	0	€ 31.075,13
<b>TOTALE</b>	17	4	1	2	<b>€ 909.251,46</b>

VI DIPARTIMENTO					
Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
Dir	1	0	0	0	€ 104.678,44
D3	0	0	0	0	€ 0,00
D	3	0	0	0	€ 156.787,13
C	4	1	0	0	€ 149.413,45
B3	0	0	0	0	€ 0,00
B	2	0	0	0	€ 72.423,52
A	0	0	0	0	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	10	1	0	0	<b>€ 483.302,54</b>

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.**

L'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999.

L'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Il D.Lgs. 165/2001 dispone, inoltre, quanto segue relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale:

- art. 6 – comma 4 - il documento di programmazione deve essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e deve risultare coerente con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- art. 35 – comma 4 – la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento.

In base a quanto stabilito dal decreto legislativo n. 118 del 2011, le amministrazioni pubbliche territoriali (ai sensi del medesimo decreto) conformano la propria gestione a regole contabili uniformi definite sotto forma di principi contabili generali e di principi contabili applicati. Il principio contabile sperimentale applicato concernente la programmazione di bilancio prevede che all'interno della Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione sia contenuta anche la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

La programmazione, avviene di norma in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente, è riportata nel presente documento sotto forma di indirizzi e direttive di massima, a cui dovranno attenersi nelle indicazioni operative i piani occupazionali annuali approvati dalla Giunta Comunale.

Il D.L. n. 80/2021 ha introdotto per le amministrazioni con pari o più di 50 dipendenti il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao), documento nel quale vengono assorbiti una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, tra cui evidenziamo, in materia di personale:

- il Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1, 4 e 6, D.lgs. n. 165/2001);
- il Piano della performance (art. 10, commi 1, lett. a), e 1-ter, D.lgs. n. 150/2009);
- il Piano organizzativo del lavoro agile (art. 14, comma 1, della L. n. 124/2015);
- i Piani di azioni positive (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006).

Tale documento strategico di programmazione deve essere approvato entro il 31 gennaio e in ogni caso dopo l'approvazione del Bilancio di previsione (entro 30 giorni) al fine di guidare l'ente nella esecuzione degli obiettivi.

Pur con l'introduzione del PIAO conseguentemente all'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021 e relativi provvedimenti attuativi, il principio contabile applicato alla programmazione All. 4/1 D. Lgs. n. 118/2011 resta confermato, pertanto nell'ambito della Sezione Operativa del DUP viene inserita la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale.

Di seguito saranno indicati gli indirizzi per la programmazione dei fabbisogni di personale, indicando semplicemente le nuove assunzioni che l'amministrazione intende effettuare nel triennio di riferimento, tenuto conto delle cessazioni programmate e degli obiettivi strategici e operativi da perseguire, compreso il ricorso al lavoro flessibile, ovviamente nel rispetto dei vincoli e degli adempimenti in materia.

Il presente PIAO, che contiene il Piano triennale dei fabbisogni di personale, come previsto dal D.M. n. 132/2022, deve assicurare la coerenza dei propri contenuti al DUP ed al bilancio di previsione, che ne costituiscono comunque il necessario presupposto (art. 8, comma 1, del D.M.).

Con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 del Decreto Ministeriale del 17.03.2020, si preso atto che tutti gli enti locali, a partire dal 20.04.2020, hanno l'obbligo di predisporre annualmente il piano dei fabbisogni in base alla nuova disciplina contenuta nel citato decreto ministeriale.



In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, 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, stabilita per l'appunto dal menzionato DPCM, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Pertanto, con determinazione n. 1839/2023 è stato calcolato il limite di spesa per nuove assunzioni del 2024 ai sensi del sopra citato Decreto.

Con delibera di giunta comunale n. 3/2024 si è provveduto alla ricognizione delle eccedenze di personale (Art. 33, D. Lgs. n. 165/2001).

Con Delibera di giunta comunale n. 44/2024 è stato approvato il PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) 2024-2026 sulla quale il Collegio dei revisori ha espresso parere preventivo favorevole.

Si precisa che la presente integrazione della programmazione del fabbisogno è stata trasmessa al Collegio dei Revisori l'acquisizione del parere preventivo che con verbale n. del , accluso alla presente deliberazione, ha espresso parere preventivo favorevole.

### **Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinazione capacità assunzionali con rapporti di lavoro a tempo indeterminato.**

L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, hanno introdotto un nuovo regime per la determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato, non più sul turn-over, ma sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Dopo molti anni caratterizzati da misure di contenimento della spesa di personale, destinate a incidere negativamente sulle dotazioni organiche, con l'avvento del nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali è finalmente possibile ipotizzarne il potenziamento e/o l'implementazione.

In tale ottica, il perseguimento degli obiettivi prioritari dell'Ente deve necessariamente guardare alle opportunità che, pur nel quadro di contenimento delle spese, la normativa esistente comunque offre, sfruttando ogni possibile margine occupazionale, per puntare ad una nuova e migliore soluzione organizzativa, più articolata e completa.

Valutate le sopraesposte esigenze, in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente nella riunione del 27 febbraio 2024 e gli obiettivi, così come rappresentati dall'Amministrazione, con Deliberazione n. 44/2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026.

Considerate le ulteriori cessazioni dal servizio, non prevedibili precedentemente, si è reso necessario integrare la programmazione dei fabbisogni di personale già approvata come di seguito indicato.

## Anno 2024

### Procedure di reclutamento in corso e non ancora realizzate:

Si conferma il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato relativo all'anno 2023, concernente le assunzioni già programmate e per le quali sono in corso le procedure selettive concorsuali, così come di seguito riportate:

- a) n. 1 posto di istruttore amministrativo- Area degli Istruttori- ex. categoria C - a tempo parziale ( 50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante indizione di Concorso Pubblico, riservato agli appartenenti alle categorie protette ex Legge n. 68/1999 ( in corso);
- b) n. 4 posto di Istruttore di vigilanza- Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale ( 75%) a 27 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante concorso pubblico ( realizzato);
- c) n.1 posto di Operatore esperto amministrativo/messo comunale- Area degli operatori esperti- a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assegnare al 5° Dipartimento, da assumere mediante concorso pubblico ( realizzato);

### Acquisizioni programmate per l'anno 2024 con la deliberazione n. 44/2024:

#### **Personale del comparto**

- a) n. 5 posti di Operatore esperti amministrativi - Area degli operatori esperti- ex categoria B3- a tempo parziale (75%) a 27 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico, da assegnare al I Dipartimento ( 2 unità), al II Dipartimento ( 2 unità) e al IV Dipartimento ( 1 unità)(realizzato);
- b) n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza- Area dei Funzionari – ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento, da assumere mediante mobilità volontaria da altro ente(realizzato);
- c) n. 2 posti di Istruttore di vigilanza - Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale ( 75%) a 27 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria e/o concorso pubblico(realizzato);
- d) 1 posto di Istruttore Informatico – Area degli Istruttori- ex categoria C - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente e/o concorso pubblico;
- e) n. 2 posti di Istruttore tecnico - Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 3° Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria e/o concorso pubblico;
- f) 1 posto di Istruttore Direttivo Informatico – Area dei Funzionari- ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente;

- g) 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Area dei Funzionari- ex categoria D - a tempo parziale al 50% e indeterminato da assegnare al 1° Dipartimento da assumere mediante scorrimento di graduatoria vigente graduatoria e/o concorso pubblico;

#### **Integrazione acquisizioni programmate per l'anno 2024 con D.G. 44/2024**

a) n. 3 posti di Istruttore di vigilanza - Area degli Istruttori – ex. categoria C - a tempo parziale ( 50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al 2° Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria e/o concorso pubblico;

b) n. 2 posti di Operatore esperti amministrativi - Area degli operatori esperti- ex categoria B3- a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali e a tempo indeterminato, da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico, da assegnare al II Dipartimento ( 1 unità), al IV Dipartimento ( 1 unità);

c) n. 1 posto di Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni – a tempo parziale ( 50%) a 18 ore settimanali e indeterminato da assegnare al V Dipartimento da assumere mediante scorrimento graduatoria vigente e/o concorso pubblico;

#### **Incremento orario settimanale del personale dipendente Part-time**

Al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse umane attualmente impiegate con contratto di lavoro a tempo parziale, si prevede di incrementarne l'orario di lavoro settimanale per i seguenti profili professionali:

- a) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 5 operai specializzati- Area degli operatori esperti- ex categoria B3 – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime da part-time a full-time(realizzato);
- b) incremento dell'orario di lavoro di 18 ore settimanali relativamente a n. 1 custode/seppellitore- Area degli operatori esperti- ex categoria B3 – in servizio con contratto a tempo indeterminato e a tempo parziale (50%) a 18 ore settimanali, con estensione del regime da part-time a full-time(realizzato);

#### **Nuove acquisizioni programmate nel 2024 e 2025**

Per le annualità 2025 e 2026 si può, tendenzialmente, autorizzare la sostituzione, previa valutazione della Giunta comunale e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale via via cessato dal servizio, salvo diverse valutazioni da effettuarsi;

#### **Riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2023-2025**

Per il triennio 2023-2025 si dispone di non applicare alcuna riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D. Lgs. 165/2001 per le procedure concorsuali che saranno attivate.

#### **Assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 12 marzo 1999,n.68.**

L'Ente, allo stato attuale, risulta rispettare la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, stabilita nella misura del sette per cento dei lavoratori occupati. A tal fine, si ricorda che per il computo del numero dei lavoratori occupati, per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato parziale si tiene conto della quota di orario effettivamente svolto, in base alla quale vengono calcolati nel computo delle unità lavorative di riferimento.

Così, parimenti, risulta rispettata la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, nella misura pari a un punto percentuale sul numero di dipendenti (pari a n. 1 unità).

Ex. Cat.	Profilo professionale da coprire	Dipartimento di destinazione	PT/FT	Modalità di reclutamento								
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Mobilità	Scorrimento graduatorie	Altro	
C	Istruttore di vigilanza 6 unità	II	75,00%	SI							SI	
D	Istruttore Direttivo di Vigilanza	II	50,00%							SI		
C	Istruttore Tecnico 2 Unità	III	50,00%	SI							SI	
B	Esecutore Amministrativo 6 unità	I-II-IV-V	75,00%	SI							SI	
C	Istruttore amministrativo	II	50,00%			SI						
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	I	50,00%	SI							SI	
D	Istruttore Direttivo Informatico	II	50,00%	SI							SI	
C	Istruttore Informatico	III	50,00%	SI							SI	
	INTEGRAZIONE											
C	Istruttore di vigilanza 3 unità	II	50,00%	SI							SI	
D	Funzionario Amministrativo	V	50,00%	SI							SI	
B	Esecutore Amministrativo 2 unità	II-IV	50,00%	SI							SI	

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

L'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, siglato il 16.12.2022 (art. 60, comma 3), ha confermato la suddetta soglia del 20%.

In tale ambito, si rappresenta, preliminarmente, l'esigenza di implementare un Ufficio Staff, ai sensi dell'art. 90 del D.lgs 267/2000, nonché del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (artt. 4 e 11), da porre alle dirette dipendenze del Sindaco, di modo che gli possa essere di supporto per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e controllo, fermo restando che non possono svolgere attività di carattere gestionale.

Le altre figure da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della limitatezza del budget di spesa, consentiranno di far fronte ad esigenze temporanee, benché ricorrenti, garantendo maggiore flessibilità ed efficienza nell'impiego delle risorse umane.

Negli anni ricompresi nel presente piano, vale a dire dal 2024-2026, si prevede di dover procedere al reclutamento con contratto a tempo determinato delle seguenti figure professionali e per le seguenti finalità:

- 1) conferma di una unità lavorativa da impiegare con rapporto a tempo determinato e pieno, con inquadramento nella categoria C, cui assegnare l'incarico di Portavoce del Comune, ai sensi dell'art. 7 della legge n. 150/2000;
- 2) proroga di due collaboratori esterni assunti con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, da incardinare nell'Ufficio di staff;
- 3) reclutamento di un collaboratore esterno da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato part-time, a 18 ore settimanali, per la durata non superiore a quella del mandato amministrativo del Sindaco, da incardinare nell'Ufficio di staff;
- 4) assunzioni di vigili stagionali part-time e/o a progetto, in numero e per il periodo, a definirsi secondo le esigenze contingenti, nel limite del budget di spesa residuale destinato alle assunzioni a tempo determinato, mediante scorrimento di graduatorie vigenti;
- 5) Conferma copertura della posizione dirigenziale del V dipartimento con incarico ex art.110, c.1, del TUEL, la cui spesa non è soggetta al limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro di cui all'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

### **Assunzioni straordinarie a tempo determinato finalizzate all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR**

Il D.L. n. 152/2021, recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", convertito in Legge n. 233/2021, ha introdotto nuovi strumenti a favore degli enti locali per le assunzioni a tempo determinato.

I sistemi di reclutamento sono di due tipi:

- 1) sistema a carico dei fondi Pnrr.

L'art. 9, comma 18-bis, del D.L. n. 152/2021, ha innovato in modo significativo l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che prevede la possibilità per le amministrazioni titolari dei singoli interventi previsti nel PNRR di imputare nel relativo quadro economico i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione.

La Ragioneria Generale dello Stato, con la circolare n. 4/2022, ha fissato le regole per imputare i costi del personale a carico delle risorse del Pnrr.

Queste assunzioni che non sono più soggette ad autorizzazione (come previsto in precedenza dal D.L. n. 80/2021), hanno una durata massima di 36 mesi, eventualmente prorogabile non oltre il 31 dicembre 2026;

2) sistema di assunzioni attraverso l'utilizzo di spazi extra.

I comuni, inoltre, sulla base dell'art. 31-bis, possono assumere a tempo determinato personale (non dirigenziale) in possesso di specifiche professionalità (per un periodo anche superiore a 36 mesi, con il solito limite della durata del Pnrr e del 31 dicembre 2026).

Tali assunzioni potranno essere effettuate entro un tetto, dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (al netto dell'Fcd stanziato nel preventivo) per una percentuale distinta a seconda della fascia demografica.

Le assunzioni saranno subordinate all'asseverazione dei revisori sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Questi reclutamenti potranno essere effettuati in deroga al tetto di spesa per il lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010) e all'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000.

La relativa spesa di personale non rileverà nella determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, come previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e, di conseguenza, non andrà a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato.

Si prevede, pertanto, di prorogare per un anno:

- n. 4 tecnici esterni, di cui due con profilo professionale ingegnere/architetto e due con profilo di esperti in materia giuridico/amministrativa - categoria D - assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%;

Si rimodula, infine, il piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato relativo all'anno 2023, concernente le assunzioni già programmate, così come di seguito riportate:

- n. 3 tecnici esterni, con profilo professionale di esperto in materia giuridico/amministrativa – ex categoria D – da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, a 18 ore settimanali, per la durata di 1 anno eventualmente prorogabile fino alla conclusione dei progetti finanziati, anche per un periodo superiore a 36 mesi, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, limite della durata del PNRR(realizzato).
- n. 1 tecnico esterno, con profilo professionale di esperto ingegnere/architetto – ex categoria D – da assumere con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, a 18 ore settimanali, per la durata di 1 anno eventualmente prorogabile fino alla conclusione dei progetti finanziati, anche per un periodo superiore a 36 mesi, e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026, limite della durata del PNRR.

Le suddette assunzioni restano subordinate all'asseverazione dei revisori sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Eventuali definanziamenti dei progetti stessi, all'esito delle attività di verifica sui rendiconti di progetto, espletate dalle autorità centrali di controllo, potranno incidere sulla mancata attuazione/proroga di dette assunzioni in quanto i costi per il personale assunto a tempo determinato e specificamente destinato a realizzare i progetti sono imputati nei relativi quadri economici.

Cat.	Profilo professionale	Dipartimento di destinazione	PT/FT	Modalità di reclutamento	
				Concorso pubblico - Selezione- Scorrimento graduatoria	Altro
C	Istruttore amministrativo	Staff Sindaco	50,00%		Proroga
C	Istruttore amministrativo	Staff Sindaco	50,00%		Proroga
C	Istruttore amministrativo	Staff Sindaco	50,00%		Incarico diretto
C	Istruttore Amministrativo	Portavoce	100,00%		Conferma
DIR	Dirigente amministrativo	V	100%		Proroga art. 110 TUEL
D	Istruttore direttivo amministrativo 6 unità	IV	50%		PNRR
D	Istruttore direttivo tecnico 3 unità	IV	50%		PNRR
C	Istruttori di vigilanza	II	75%	SI	a progetto

### I costi del fabbisogno di personale

I costi del fabbisogno del personale scaturiscono dalla spesa per il personale attualmente in servizio, nonché dalle assunzioni previste nel piano occupazionale, sia a tempo indeterminato che determinato, definito con la presente programmazione, decurtato il costo delle cessazioni intervenute.

Per la valutazione della sostenibilità dei relativi costi e della compatibilità con i vincoli di bilancio si allegano, di seguito, i prospetti elaborati dall'Ufficio ragioneria che danno una rappresentazione sinottica della spesa complessiva prevista, scomposta nelle singole sue componenti e tipologie.

Componenti della spesa di personale	Retribuzioni+Oneri
<b>Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)</b>	<b>4.295.357,85</b>
<b>Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)</b>	<b>€ 522.002,37</b>
<b>Segretario generale (+)</b>	<b>€ 102.102,42</b>
<b>Personale a tempo determinato (+)</b>	<b>€ 93.936,40</b>
<b>Art.110, c.1, del Tuel (+)</b>	<b>€ 100.147,37</b>
<b>Fondo contrattazione decentrata dipendenti (+)</b>	<b>€ 624.530,00</b>
<b>Retribuzione di risultato P.O. (+)</b>	<b>€ 42.842,00</b>
<b>Fondo funzioni tecniche e avvocatura (+)</b>	<b>€ 144.333,21</b>
<b>Retribuzione di risultato dirigenti e segretario (+)</b>	<b>€ 69.328,00</b>
<b>Altre voci di spesa di personale (+)</b>	<b>€ 30.000,00</b>
<b>Buoni pasto (+)</b>	<b>€ 61.805,00</b>
<b>Oneri accantonati per rinnovi contrattuali (+)</b>	<b>€ 106.175,00</b>
<b>Estensione part-time (+)</b>	
<b>Personale a TD PNRR (+)</b>	<b>€ 97.595,86</b>
<b>Personale TD in staff Sindaco (+)</b>	<b>€ 68.709,07</b>
<b>Passaggio tra le aree per mobilità interna (+)</b>	
<b>Assunzioni tempo pieno e parziale programmate 2023 ancora in corso (+)</b>	<b>€ 5.258,53</b>

Assunzioni tempo pieno e parziale programmate e da programmare nel 2024 (+)	€ 38.191,50
A DETRARRE assunzioni a TD PNRR (-)	€ 97.595,86
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 6.304.718,72
Limite di spesa ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020	€ 6.905.618,72

### La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Si premette che, l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che 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'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

La presente programmazione, pertanto, rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 così come di seguito rappresentato:

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	TOTALE 2024
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	4.700.096,55
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	171.748,37
3	Collaborazioni coordinate e continuative		
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		
6	Spese per personale in comando presso l'ente		9.150,12
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Int. 01	79.055,39
8	Personale degli uffici di staff ex art. 90 TUEL	Int. 01	54.238,29
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		
10	Oneri contributivi a carico ente		1.335.370,98
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		80.000,00
12	IRAP	Int. 07	425.436,78
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		
14	Buoni pasto	Int. 01	58.000,00
15	Assegno nucleo familiare		
16	Spese per equo indennizzo		
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		
18	Altro: spese per la formazione	Int. 03	38.000,00
A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)			6.951.096,48
<b>A DETRARRE</b>			
N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	TOTALE TRIENNIO
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	243.565,46



3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		410.965,13
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		154.243,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	35.000,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	4.500,00
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		99.000,00
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31.5.2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, L. n. 244/2007		
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, cc. 8-9, D.L. n. 95/2012		
16	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014		
17	Nuove assunzioni ex art. 7 del Dpcm 7 marzo 2020		2.424.788,74
18	Spese per assunzione di personale PNRR		104.042,58
19	Altro .....		
	<b>B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 19)</b>		<b>3.476.104,91</b>
<b>A - B ) SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE VOCI ESCLUSE</b>			<b>3.474.991,57</b>
<b>SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013</b>			<b>5.997.488,55</b>
<b>VERIFICA SPESA DI PERSONALE INFERIORE ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013</b>			<b>VERO</b>

L'art. 9, comma 28, del D. L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

Nel computo di detto limite va tenuto conto che devono essere escluse le spese per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c.1, del Tuel, nonché quelle realizzate per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR.

Il piano occupazionale relativamente al personale a tempo determinato, di cui alla presente programmazione, prevede le seguenti figure con le conseguenti spese:

ND	Tipologia di lavoro	Impegni anno 2009
1	Tempo determinato	€ 29.220,00
2	Co.co.co.	€ 0,00
3	Contratti formazione lavoro	€ 0,00
4	Altri rapporti formativi (stage)	€ 9.000,00
5	Somministrazione di lavoro	€ 0,00
6	Lavoro accessorio ( <i>voucher</i> )	€ 0,00
7	Assunzioni stagionali vigili	€ 400.000,00
8	Convenzioni	€ 0,00
<b>Totale impegni 2009</b>		<b>€ 438.220,00</b>
<i>a detrarre Stabilizzazioni ex art. 20, c. 3, D. Lgs. n. 75/2017</i>		<b>€ 271.237,73</b>
<b>Limite di spesa disponibile</b>		<b>€ 166.982,27</b>
ND	Tipologia di lavoro	Previsioni anno 2024
1	Uffici di staff	€ 33.820,66
2	Portavoce	€ 33.820,66
3	Art. 110, c. 1, del Tuel	€ 107.121,07
4	Personale a TD per PNRR	€ 104.042,58
5	Vigili stagionali e/o a progetto	€ 99.000,00
<b>Totale spesa a tempo determinato prevista nell'anno 2024</b>		<b>€ 377.804,97</b>
<b>Voci 3 e 4 da escluse dal limite</b>		<b>€ 211.163,65</b>
<b>Totale spesa a TD prevista soggetta al limite nell'anno 2024</b>		<b>€ 166.641,32</b>
<b>VERIFICA LIMITE DI SPESA DI PERSONALE TD RISPETTO AL 2009</b>		<b>VERO</b>