



Città di RAPALLO

Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Introduzione

Il programma triennale del fabbisogno di personale costituisce il principale strumento di politica occupazionale dell'Amministrazione, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della misurazione della performance. E' elaborato sulla base delle richieste formulate dai Dirigenti ed in coerenza con il rispetto della disciplina in materia di vincoli e di sostenibilità finanziaria della spesa del personale.

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative vigenti che disciplinano la programmazione del fabbisogno di personale nelle pubbliche amministrazioni e negli enti locali in particolare.:

- **art 39, comma 1 della Legge 449 del 27 dicembre 1997** - *“Misure per la stabilizzazione della Finanza Pubblica”* il quale dispone che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.”*

- **art 91, comma 1 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000** che funzionalizza lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale (comprensivo delle unità di cui alla *legge 12 marzo 1999, n. 68 – lavoratori con disabilità*), al perseguimento dell'obiettivo di riduzione programmata della spesa di personale per le Amministrazioni locali; analogamente, l'articolo 1, comma 1 lettera b) del Decreto Legislativo n. 165/2001, individua, tra le finalità cui deve tendere l'organizzazione degli uffici e dei rapporti di pubblico impiego da parte delle Pubbliche Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica.

- **art 6 comma 2 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001** , come riformulato dal Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 ai sensi del quale *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”* . Il comma 2 individua quindi il contenuto della programmazione nella definizione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, includendo quelle relative alla spesa per il personale in servizio e quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

- **art 6 comma 3 del Decreto Legislativo 165 del 30 marzo 2001** , come riformulato dal Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 ai sensi del quale *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima .. (..) “*

- **art 6 commi 1 e 4 del Decreto Legislativo 165 del 30 marzo 2001** , come riformulato dal Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017 che sotto il profilo dei rapporti tra programmazione del fabbisogno di personale e relazioni sindacali, prevedono *“..(..)Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”*

- **art 33 comma 2 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001** , che prescrive l'obbligo di ricognizione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, delle eccedenze di personale e delle

situazioni di eventuale soprannumerarietà pena l'impossibilità di "(...) effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. "

- **art 35 comma 4 del Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001** , come riformulato dal Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, che sancisce la stretta interdipendenza tra procedure assunzionali e corrispondente programmazione disponendo che *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4. “*

- **art 19 comma 8 della Legge 448/ 2001 (Finanziaria anno 2002)** che prevede, a decorrere dall'anno 2002, il necessario accertamento da parte degli organi di revisione contabile degli enti locali, circa la conformità dei documenti di programmazione del fabbisogno di personale rispetto al principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

Più recentemente il processo di programmazione del fabbisogno di personale è stato fatto oggetto di specifica attenzione da parte del legislatore del Decreto Legislativo n. 75/2017 che, in attuazione dell' art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, ha affermato il principio del *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*.

In particolare l'articolo 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 (convertito con legge n. 58 del 28 giugno 2019) e il successivo decreto attuativo di cui al D.M. 17/03/2020 hanno costituito un punto di svolta rispetto alla disciplina dei vincoli tutt'ora vigenti in tema di possibilità assunzionale, mediante l'introduzione di un concezione dinamica della spesa, disancorata dalla storicizzazione del costo e direttamente funzionale alla reale capacità del singolo ente di realizzare e reperire nell'ambito delle sue entrate correnti le risorse necessarie a sostenere quella spesa, modulandola in aumento o in diminuzione in ragione dell'andamento della capacità di entrata.

Nell'impianto riformatore che ha ispirato il Decreto da ultimo citato lo strumento della Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale ha assunto una rinnovata centralità, come strumento flessibile per il governo delle politiche occupazionali, con il solo limite della sostenibilità finanziaria e del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

Partendo da una preliminare analisi del contesto, si espone di seguito la dotazione di personale di ruolo del Comune di Rapallo che al 31/12/2024 risulta essere pari a 192 unità, distribuite in ragione del genere, del profilo professionale e della natura del rapporto (a tempo pieno piuttosto che a tempo parziale) come di seguito:

Tabella personale in ruolo								
Qualifica	Tempo pieno		Part time inferiore al 50%		Part time superiore al 50%		Totale dipendenti al 31/12/2024	
	U	D	U	D	U	D	U	D
Segretario	1	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente a tempo indeterminato	4	2	0	0	0	0	4	2
Funzionari ed E.Q.	11	44	1	1	1	4	13	49
Istruttori	30	47	1	2	0	5	31	54
Operatori Esperti	18	11	0	0	1	1	19	12
Operatori	4	0	0	0	0	0	4	0
Collaboratori a tempo determinato art. 90 TUEL	1	0	2	0	0	0	3	0
TOTALE	69	104	4	3	2	10	75	117

Rispetto al totale della dotazione, la distribuzione per fasce di anzianità di servizio, ulteriormente distinta per Area professionale di appartenenza e per uomini e donne è di seguito dettagliata:

Tabella dipendenti per anzianità di servizio																								
Qualifica	0-5		6-10		11-15		16-20		21-25		26-30		31-35		36-40		41-43		44 e oltre		Totale Personale			
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D		
Segretario	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente a tempo indeterminato	3	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
Funzionari ed E.Q.	4	17	1	6	2	7	3	7	0	6	0	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	13	49
Istruttori	13	20	1	7	2	7	5	10	5	5	1	3	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	31	54
Operatori Esperti	11	5	3	4	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	19	12
Operatori	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Collaboratori a tempo determinato art. 90 TUEL	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
TOTALE	35	43	5	18	6	15	10	17	6	11	2	7	6	5	5	0	0	1	0	0	0	75	117	

Rispetto all'anzianità anagrafica, la situazione del personale di ruolo dell'Ente è la seguente:

Tabella dipendenti per età																									
Qualifica	0-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Totale Personale		
	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	U	D	
Segretario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Dirigente a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	0	0	0	0	1	4	2	
Funzionari ed E.Q.	0	0	0	0	2	1	0	5	0	2	2	5	0	12	1	7	4	7	3	10	1	0	13	49	
Istruttori	0	0	0	0	0	0	4	4	3	5	1	4	4	3	5	14	10	17	4	6	0	1	31	54	
Operatori Esperti	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	1	2	2	0	3	1	4	6	5	2	0	0	19	12	
Operatori	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0	0	4	0	
Collaboratori a tempo determinato art. 90 TUEL	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	
TOTALE	0	0	1	0	2	1	6	9	5	8	4	11	8	15	12	23	20	30	16	18	1	2	75	117	

Da quest'ultima rappresentazione si evidenzia che ben il 43,75% della dotazione di ruolo è costituita da personale di età compresa tra i 55 e i 64 anni di età, valore prevalentemente concentrato nelle Aree professionali dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni e degli Istruttori e che fa ritenere che nell'arco di poco più di un triennio l'Ente potrebbe trovarsi ad affrontare un importante *turn over* di personale, tale da investire quasi la metà della sua dotazione complessiva di ruolo. In questa prospettiva diventa fondamentale per l'Ente l'andamento futuro delle condizioni assunzionali, con particolare riguardo sia alla capacità di sostenibilità finanziaria della spesa, sia ai vincoli che potranno essere introdotti rispetto alla possibilità di reclutamento degli enti locali

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Gli adempimenti

La programmazione del personale deve essere predisposta in coerenza sia dei parametri introdotti dalla normativa di cui al D.L. n. 34/2019 e al D.M. 17/03/2020, sia degli ulteriori vincoli, rimasti impregiudicati, attraverso i quali il legislatore ha perseguito nel tempo il contenimento della spesa di personale, costituiti dai seguenti profili:

- contenimento della spesa complessiva di personale ex art. 1, commi da 557 a 562, della L. n. 296/2006;
- rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, così come asseverato dal Collegio dei Revisori dei conti;

- contenimento della spesa per lavoro flessibile nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;

Nelle pagine che seguono verranno, quindi, illustrati gli elementi che concorrono a definire le condizioni di legittimità della programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2025-2027, allo stato della normativa vigente.

a) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato in base al D.L. n. 34/2019

In applicazione dell'articolo 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e del successivo decreto attuativo, nei paragrafi che seguono vengono esposti, sulla base dei dati contabili tratti dal Bilancio di previsione 2025-2027, nonché dal Rendiconto di Gestione dell'anno 2023, di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale del 30 aprile 2024, n. 16, i parametri e i criteri di calcolo che determinano la capacità assunzionale del Comune di Rapallo.

Resta inteso che, come già sottolineato dalla giurisprudenza contabile, la programmazione dei fabbisogni triennale deve essere aggiornata ad ogni successivo rendiconto della gestione, a prescindere dal dato utilizzato per la sua formulazione, pertanto, per effetto della prossima approvazione del Rendiconto di Gestione relativo all'anno 2024, occorrerà provvedere alla rideterminazione dei limiti di capacità assunzionale sulla base dei valori di bilancio riferiti alla scorso annualità e verificarne gli effetti sulla presente programmazione.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale - fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione - sino ad una spesa complessiva riferita a tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore all'ammontare risultante dall'applicazione della percentuale cd. "valore soglia", differenziata per fascia demografica di appartenenza del singolo ente, alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge n. 34 del 2019, il Decreto attuativo 17 marzo 2020 ha individuato nella Tabella 1 i "valori soglia" che esprimono il rapporto di virtuosità tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, utili alla applicazione delle previsioni del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Rapallo, al 31 dicembre 2024, sono pari a 29.642 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica "f) comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti" della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,00%.

Il prospetto che segue rappresenta l'incidenza della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti del Comune di Rapallo restituendo una condizione di virtuosità dell'Ente, in quanto detta incidenza si posiziona chiaramente al di sotto del "valore soglia" di riferimento; nello specifico, avuto riguardo alla spesa di personale per l'anno 2023 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021-2023, il rapporto risulta pari a 25,63%.

Di seguito si dettagliano le specifiche componenti di calcolo.

A) Spesa di personale ai sensi DM 17/03/2020 (Rendiconto della gestione 2023) € 8.195.401,32

come meglio rappresentato nell'Allegato 2) Spesa di personale ai sensi DM 17/03/2020

B) Media delle entrate correnti

Valore medio delle entrate correnti dell'ultimo triennio 2021/2022/2023, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità anno 2023: **€ 31.976.006,31**

Dati desunti dagli ultimi tre consuntivi approvati	2021	2022	2023
Titolo I Entrate Tributarie	€ 21.479.069,84	€ 22.423.511,38	€ 23.497.061,39
Titolo II Trasferimenti Correnti	€ 2.888.878,93	€ 3.408.041,52	€ 2.468.661,53
Titolo III entrate extra tributarie	€ 8.249.861,11	€ 7.118.227,35	€ 7.776.939,48
Media Entrate Correnti		€ 33.103.417,51	
FCDE anno 2023		€ 1.127.411,20	
A) Media Entrate Correnti al netto FCDE		€ 31.976.006,31	
B) Spesa personale anno 2023 (ultimo rendiconto approvato)MACROAGGREGATI U1.01.00.00.001,U1.03.02.12.001,U1.03.02.12.002,U2.03.03.02.12.003,U1.03..02.12.999)		€ 8.195.401,32	
C) RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (B/A)		25,63%	
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo		27%	
E) LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE APPLICANDO IL VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA (A*D)		€ 8.633.521,70	
F) VALORE SOGLIA di rientro da decreto DM 17 marzo 2020		31%	
		€ 9.912.561,96	

Pertanto, tenuto conto dei valori di entrata medi riferiti alle diverse annualità, la capacità assunzionale e il conseguente limite di spesa di personale per il Comune di Rapallo nel triennio 2025-2027, risulta determinato in € **8.633.521,70**, mentre il valore massimo di soglia al superamento del quale scatta la necessità di rientro, è determinato ai sensi dell'art 6 del DM 17 Marzo 2020 in € **9.912.561,96**.

Dalla lettura dell' "Allegato 2_Spesa di personale ai sensi DM 17032020" si evidenzia la proiezione della spesa di personale nelle annualità 2025-2026-2027, quale risultante dall'attuazione della presente programmazione.

Detta rappresentazione illustra come, limitatamente all'annualità 2025, la spesa (che include nell'ambito degli stanziamenti dei capitoli di bilancio gli aumenti contrattuali riferiti alla prossima contrattazione per gli anni 2022-2023-2024, nonché la vacanza contrattuale 2022-2024, ordinaria e maggiorata riferita al detto rinnovo e quella oggetto di riconoscimento a far data dal mese di aprile 2025 per il rinnovo 2025-2026-2027) risulti essere in eccedenza rispetto al valore limite di € 8.633.521,70, con un maggiore saldo pari a € 190.974,39.

Diversamente nelle annualità 2026 e 2027, la spesa risulta contenuta all'interno dell'attuale valore limite, con un saldo negativo dato dalla differenza tra detto valore soglia e la spesa programmata pari, rispettivamente, a € 9.544,76 per l'annualità 2026 e a € 38.327,10 per l'annualità 2027.

L'analisi delle componenti di costo rivela che il minore ammontare della spesa programmata negli esercizi 2026-2027 rispetto al 2025 è da imputarsi alla minore incidenza, allo stato della programmazione, del costo per lavoro flessibile (sia nella forma del lavoro interinale sia nella più ampia tipologia del tempo determinato) e delle voci stipendiali per lavoro a tempo indeterminato (quantificazione che risente nell'annualità 2025 del riconoscimento, oltre all'indennità di vacanza contrattuale ordinaria anche della maggiorazione pari a 6,7 della citata IVC ordinaria prevista dall'articolo1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 decorrente dal 1° gennaio 2024).

Tuttavia l'ammontare complessivo della spesa di personale, così come quantificata per l'anno 2025 in € 8.824.496,09, si assesta, in ogni caso, ben al di sotto del valore massimo della soglia di rientro pari a 9.912.561,96, così da risultare integrati i presupposti enunciati dalla recente sentenza n. 19 del 11/11/2024 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie la quale, ricordando la perdurante vigenza della disciplina prevista dall'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L.11 agosto 2014, n. 114, ha affermato la possibilità per i Comuni di effettuare nuove assunzioni nel limite del 100% di quella corrispondente al personale cessato nell'anno precedente a condizione che sia soddisfatto il parametro di virtuosità definito dell'articolo 4 del D.M. 17/03/2020 e che la spesa programmata sebbene eccedente detto limite sia comunque contenuta entro la cd terza fascia della Tabella 3 dell'art. 6 dello stesso D.M. 17/03/2020.

A ciò si aggiunga che allo stato dell'adozione della presente programmazione è prossima l'approvazione del Rendiconto 2024, i cui dati di bilancio sebbene non ancora formalizzati fanno prevedere un indice di costante virtuosità, con un ampliamento degli attuali spazi assunzionali.

a.2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale. Vincolo di contenimento della spesa ex art 1 comma 557 quater della Legge 296/2006

E' stata, inoltre, verificata l'osservanza del limite posto alla spesa di personale ai sensi dell'art 1, comma 557 quater della Legge n.296/2006, limite che si identifica nel corrispondente ammontare medio sostenuto nel

periodo 2011-2013, da quantificarsi per l'Ente in **€ 8.368.604,38**, come esposto nell'**Allegato 3) Limiti prev 25_27**.

Si evidenzia, quindi che:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con riferimento agli anni 2024-2025-2026, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- l'imputazione delle componenti della spesa di personale ed il calcolo del relativo tetto soddisfano il principio contabile applicato 4/2 punto 5.2 allegato al Decreto Legislativo n. 118/2011, ancorchè il limite in argomento risulti quantitativamente inferiore a quello calcolato ai fini del citato DM n. 34/2020; tale disallineamento è la conseguenza della diversità dei criteri di calcolo previsti dall'una e dall'altra normativa, avuto particolare riguardo alle voci da includere nella determinazione dell'ammontare della "spesa di personale".

a.3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il limite di spesa annua attivabile per lavoro flessibile, di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, riferita all'anno 2009, al netto delle riduzioni attuate in applicazione dell'art. 20, comma Decreto Legislativo n. 75/2017, risulta pari a **€ 391.660,59 euro**.

Le previsioni della spesa per il personale flessibile di cui alla presente programmazione, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010; con la tabella riassuntiva che segue si rappresenta la determinazione del tetto di spesa relativo alla capacità assunzionale a tempo determinato del Comune di Rapallo, ulteriormente dettagliata nell'allegato prospetto "**Allegato 4) Tempo determinato**".

Spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009	€ 472.097,67
Decurtazioni annualizzate per stabilizzazioni ex art 20, c.3 Decreto Legislativo n. 75/2017	- € 80.437,08
Nuovo limite spesa lavoro flessibile	€ 391.660,59
Spesa presunta soggetta al limite "lavoro flessibile" anno 2025 (condizionatamente alla ridefinizione della Programmazione)	€ 327.326,35
Spesa presunta soggetta a limite "lavoro flessibile" anno 2026 (condizionatamente alla ridefinizione della Programmazione)	€ 207.328,94
Spesa presunta soggetta a limite "lavoro flessibile" anno 2027 (condizionatamente alla ridefinizione della Programmazione)	€ 127.609,88

La spesa di che trattasi è relativa sia ad eventuali assunzioni necessarie a fronteggiare esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, attivabili nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, sia ad assunzioni con oneri a carico di finanziamenti europei (assunzioni, queste ultime, peraltro escluse dall'aggregato "spesa di personale" tanto ai fini della verifica del tetto di spesa per lavoro flessibile, di cui all'art 9, comma 28 del, DL 78/2010, quanto ai fini della verifica della riduzione della spesa del personale di cui all'art 1, comma 557, della Legge 296/2006).

Al verificarsi di eventi straordinari generanti fabbisogno di personale aggiuntivo si provvederà di volta in volta ad effettuare una opportuna valutazione delle possibili soluzioni da adottare attraverso forme di lavoro flessibile nel rispetto degli specifici vincoli normativi sopra riportati.

Per il triennio 2025-2027 si prevede di procedere alle assunzioni di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento al personale di vigilanza, per il quale vengono previste assunzioni stagionali per complessive 17 mensilità a valere sulle risorse di cui all'art 208 del Decreto Legislativo n. 285/1992, relativo alla destinazione dei proventi derivanti dall'applicazione del Codice della Strada;
- di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica;
- di supporto alla realizzazione di progetti e risorse rientranti nel PNRR cui concorre il Comune;
- di inserimento professionale giovanile mediante l'attivazione di Contratti formazione e lavoro (CFL)
- di mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi di servizio
- di supporto all'operatività degli Uffici degli Organi Politici (art 90 D. Lgs. n. 267/2000);

Si precisa che, con riferimento all'intero arco temporale di riferimento della presente programmazione, l'amministrazione intende consentire eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, anche con il ricorso alla somministrazione di lavoro temporaneo, per sopperire ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile di cui all'art 36 Decreto Legislativo n. 165/2001 e del CCNL Funzioni Enti Locali.

I Dirigenti sono pertanto autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti che danno diritto alla conservazione del posto, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP. In ogni caso, prima di procedere alla

sostituzione sarà comunque necessario verificare la capienza degli stanziamenti di bilancio di competenza di ciascun Settore e il perdurante rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato, con esito negativo, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come delibera di GC 54 del 14/02/2025;

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- I Servizi Finanziari hanno provveduto all'invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, dei documenti contabili relativi al Rendiconto dell'esercizio 2023 e ha completato la trasmissione dei documenti contabili dovuti per l'esercizio 2025, Fase Preventivo, pertanto risulta adempiente all'obbligo di trasmissione dei bilanci alla BDAP e non è soggetto alle sanzioni, ivi incluse quelle previste dall'articolo 161, comma 4, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, come da report inviato dai Servizi Finanziari, conservate agli atti;

- Con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 80 del 19/12/2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) periodo 2025-2027 ed il Bilancio di previsione 2025/2027 e relativi allegati;

- Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 388 del 23/12/2024 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024/2026 - attribuzione risorse finanziarie.

L'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2 e non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

a.6) certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti:

Sulla proposta di aggiornamento della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, l'Organo di revisione ha espresso parere favorevole come da Verbale allegato, accertandone la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019.

b) Stima del trend delle cessazioni

Ai fini di una efficace pianificazione del fabbisogno delle risorse umane diviene opportuno considerare, oltre alle nuove professionalità richieste in coerenza all'evoluzione dei fini istituzionali, la necessaria sostituzione di quelle che si perderanno nel periodo considerato per dimissioni volontarie, interruzioni del rapporto di lavoro di altra natura e per collocamento a riposo.

A tale fine, stante la consistenza della dotazione organica dell'Ente, così come definita nell'**allegato 1) Tabella Dotazione Organica**, di seguito si riporta una previsione delle cessazioni previste nel triennio 2025-

2027, tenendo conto delle cessazioni dovute al raggiungimento dei requisiti per l'accesso al regime pensionistico, non potendo prevedere le sostituzioni conseguenti a dimissioni volontarie che, discendendo da ragioni di carattere squisitamente soggettivo e individuale, sfuggono ad ogni possibile analisi predittiva. In particolare, la previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva complessiva dei dipendenti, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (67 anni) e sulle domande già presentate da parte dei dipendenti che hanno scelto di avvalersi dell'opzione per la pensione anticipata, essendo in possesso dei requisiti previsti per la cosiddetta "quota cento" (quota 103 per il corrente anno) in vigore della normativa corrente.

Tavola 1 Previsione cessazioni periodo 2025-2027						
Tipologia di personale	Cessazioni - Livello giuridico – AREA					
	<i>dirigenti</i>	AREA FUNZIONARI	AREA ISTRUTTORI	AREA OPERATORI ESPERTI	AREA OPERATORI	TOTALE
tempo indeterminato Anno 2025	1	0	0	1	0	2
	1	0	0	1	0	2
tempo indeterminato Anno 2026	1	2	1	1	1	6
	1	2	1	1	1	6
tempo indeterminato Anno 2027	0	2	2	1	0	5
	0	2	2	1	0	5
Totali	2	4	3	3	1	13

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni

Per la presente revisione l'ufficio Personale ha effettuato una rilevazione dei fabbisogni di ogni Settore, ponendo particolare attenzione alle competenze già presenti nell'Ente e a quelle da ricercare, verificando il permanere delle necessità di reclutamento con riguardo alle assunzioni non ancora soddisfatte e sottoponendo a puntuale verifica le esigenze rilevate per gli anni 2025-2027 con particolare riguardo alla sostituzione urgente del turn over.

Si evidenzia altresì che i Settori di assegnazione delle diverse posizioni di cui si dispone la copertura con la presente programmazione, potrebbero modificarsi qualora in luogo del reclutamento dall'esterno si facesse ricorso alla mobilità interna, nel rispetto, comunque, della programmazione dei contingenti per area .

Per il periodo coperto dalla presente programmazione, in caso di cessazione dal servizio, per cause impreviste o imprevedibili alla data di redazione del presente documento (licenziamento, dimissioni, ecc.), di dipendente inserito nella dotazione organica approvata con la presente deliberazione, verranno attivate le opportune procedure di reclutamento per la sostituzione del dipendente cessato, previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di contenimento della spesa di personale.

Di seguito si dettagliano le esigenze specifiche che la rilevazione dei fabbisogni ha evidenziato in relazione a misure di finanziamento aventi destinazione vincolata rispetto alle finalità da perseguire.

Le misure assunzionali straordinarie per l'emergenza

1) potenziamento del sistema dei servizi sociali (LEP) e contrasto alla povertà

La Legge di bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020), art. 1, comma 797, ha fissato:

- un livello essenziale dei servizi sociali rappresentato da un rapporto fra assistenti sociali e popolazione residente nell'Ambito sociale territoriale di 1:5.000;
- un ulteriore obiettivo di servizio con rapporto di 1:4.000.

A tale fine ha previsto in favore degli Ambiti territoriali:

a) un contributo pari a 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;

b) un contributo pari a 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

In sede di riparto annuale del Fondo povertà, è previsto l'accantonamento di una somma sufficiente a finanziare tutte le risorse cd. "prenotate", intendendosi per tali le somme necessarie all'attribuzione dei contributi previsti per l'anno corrente. Il finanziamento ha natura strutturale e non riguarda solo le nuove assunzioni. Ciascun Ambito ha diritto al contributo fintanto che il numero di assistenti sociali si mantiene superiore alle soglie previste dalla normativa citata

Piano nazionale per la non autosufficienza, DPCM 3 ottobre 2022

Per effetto del Piano nazionale della non autosufficienza (PNA) 2022-2024, di cui al DPCM 3 ottobre 2022, è stata definita la programmazione nazionale delle risorse afferenti al Fondo per le non autosufficienze ed è stato individuato, nel limite di tali risorse, lo sviluppo degli interventi necessari ai fini della graduale attuazione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali da garantire su tutto il territorio nazionale, come stabilito all'articolo 1, commi da 159 a 171 della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Secondo le espresse indicazioni contenute nel PNA, la programmazione attiene alla Strategia di intervento 3 e si riferisce agli interventi normati dal comma 166 della legge di bilancio 234/2021 che riguardano:

- a) il rafforzamento degli ambiti territoriali sociali,
- b) lo sviluppo del sistema dei servizi.

Il rafforzamento degli ATS si basa sulla messa a disposizione di una quota del Fondo nazionale per la non autosufficienza assegnata al reclutamento di operatori delle professionalità sociali, che saranno dedicati al raggiungimento dei LEPS per la tenuta del sistema dei servizi per la non autosufficienza e la disabilità. Il contributo sarà erogato agli ambiti in ragione di assunzioni a tempo indeterminato da parte dei soggetti pubblici definiti da ciascun ambito

La Regione Liguria ha assegnato al comune capofila di Distretto per Conferenza dei Sindaci di ASL, risorse per un importo complessivo di 57.000 € annui, destinate all'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 profilo di assistente sociale a tempo pieno e indeterminato e di n. 1 unità a tempo parziale al 61,11% della prestazione lavorativa a tempo pieno.

Circa la relazione tra tali risorse e l'applicazione dei vigenti limiti in materia di spesa di personale, rileva quanto previsto dall'articolo 57, comma 3 del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito con L. 13 ottobre 2020, n. 126, ai sensi del quale: "A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente"

Piano nazionale PN Inclusion e lotta alla povertà 2021 – 2027"

L'ATS Tigullio 14, di cui il Comune di Rapallo è capofila, ha partecipato ad una manifestazione di interesse bandita dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali rivolta agli Ambiti Territoriali Sociali (ATS), con l'obiettivo di acquisire informazioni sulla consistenza attuale e sul fabbisogno futuro di specifiche professionalità negli ATS, ai fini della futura implementazione e attuazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali.

Con decreti del Dipartimento per le Politiche Sociali n.40 del 14.03.2025 e successivo decreto n. 59 del 25.03.2025 sono state assegnate all'ATS le seguenti figure professionali da reclutare mediante contratto a tempo determinato della durata di tre anni, con inquadramento nell'Area Funzionari e dell'elevata qualificazione:

-n.1 Funzionario Amministrativo

-n.1 Funzionario Contabile

-n. 1 Psicologo.

I costi relativi al reclutamento delle figure sopra descritte sono destinati ad essere interamente coperti dalle risorse a tale fine assegnate dal Ministero.

L'assunzione avverrà a fronte del trasferimento delle risorse rese disponibili dal Programma Nazionale Inclusion e lotta povertà 2021-2027 e al termine delle procedure di selezione del personale che saranno gestite a livello nazionale dal Ministero con ripartizione territoriale.

L'esclusione di tali risorse dai limiti previsti in tema di sostenibilità finanziaria della spesa di personale (art. 33, D.L. n. 34/2019), in virtù della neutralità finanziaria sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, ha trovato conferma nei pronunciamenti della magistratura contabile di cui alla deliberazione n. 136/2023 della Corte dei Conti Lazio, alla deliberazione n. 50/2021 della Corte dei Conti Emilia Romagna e alla deliberazione n. 91/2020 della Corte dei Conti Liguria, che hanno individuato nelle seguenti condizioni i presupposti necessari affinché possa sussistere la non assogettabilità delle risorse assegnate ai vincoli normativi richiamati:

- a) totale assenza di oneri per il bilancio dell'ente;
- b) esistenza di una espressa previsione normativa dei finanziamenti;
- c) finalizzazione di questi alla spesa per nuove assunzioni;
- d) correlazione temporale dei finanziamenti e della corrispondente spesa per assunzioni come si evince dalla lettera della norma da ultimo richiamata per cui la spesa e le corrispondenti entrate correnti non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia “[...] per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento [...]”.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi - aree:

Allo stato attuale non sono previste modifiche della distribuzione del personale fra servizi – Aree.

In caso di copertura posto mediante procedura mobilità interna verrà attivata procedura sul posto resosi vacante.

b) modifica del personale in termini di livello/inquadramento

Progressioni di carriera

Particolare attenzione viene posta ai percorsi di sviluppo di carriera interni all'ente prevedendo, nei limiti di legge e contrattuali e per le figure professionali per le quali vengano rilevate specifiche esigenze nell'ambito del confronto tra i Dirigenti, l'attivazione di procedure comparative interne per progressioni tra le Aree .

E' stata quindi valutata positivamente la possibilità di utilizzare la facoltà prevista dall'art 52, comma 1-bis del Decreto Legislativo n.165/2001 mediante attivazione delle progressioni tra le Aree tramite procedura comparativa, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso all'esterno nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, e tanto al fine di ottimizzare le risorse interne di cui dispone l'ente e dare la giusta valorizzazione ai servizi già resi dai diversi uffici, che con sempre maggiore frequenza richiedono l'espressione di competenze tecnico specialistiche , nonché elevate

capacità attitudinali, maggiormente coerenti con il profilo degli istruttori e dei funzionari rispetto ai contenuti propri dell'Area degli Operatori Esperti.

Nell'ottica di attivare le speciali procedure di progressione verticale in deroga, di cui all'art 13 commi 6 e 8 , sono state individuate le posizioni oggetto di progressione al fine di qualificare le professionalità interne per la copertura di posti di Area Istruttori e Area Funzionari mediante progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL per un totale di n° 12 progressioni in deroga , di cui n. 11 programmate per l'annualità 2024 (di cui 9 concluse n.2 in corso) ed una per l'annualità 2025 per un totale complessivo di € 24.908,65, a fronte di un importo dello 0,55% del monte salari 2018 che è cristallizzato e quantificato in € 31.574,02 .

In funzione delle assunzioni dall'esterno esperite/ previste per la prima annualità risultano inoltre già attivabili per il corrente anno le seguenti progressioni tra le Aree ordinarie "a regime":

- n° 2 progressioni verticali dall'Area Istruttori all'Area Funzionari come individuate nell' "Allegato 5 Azioni reclutamento".

3.3.4 STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

In sintesi, l'attuazione del piano triennale 2025/2027 sarà soddisfatto mediante:

1. Scorrimento di graduatorie vigenti
2. Eventuale espletamento procedure mobilità volontaria
3. Procedure selettive concorsi/interpelli
4. Procedure speciali di reclutamento riservate a coloro che sono in possesso dei requisiti previsti dalle norme al tempo vigenti (stabilizzazioni , progressioni tra le Aree)
5. Assunzioni di personale in ottemperanza agli obblighi di cui alla Legge n.68/1999
6. Eventuali ricostituzioni dei rapporti di lavoro e riconversione a tempo pieno dei rapporti di lavoro originari a tempo parziali, in conformità alla vigente normativa.
7. Conversione contratti Formazione Lavoro

Si precisa che, in ogni programmazione triennale scorrevole, il secondo ed il terzo anno sono esclusivamente di natura previsionale e non operativa, mentre solo la prima annualità attiene alla gestione e consente la materiale attivazione delle procedure connesse alle progressioni verticali .

Le assunzioni a tempo indeterminato

La capacità assunzionale come sopra determinata viene di seguito declinata attraverso un elenco delle assunzioni a tempo indeterminato previste per il triennio 2025-2027, in coerenza con le disposizioni normative e previdenziali vigenti.

I contenuti del presente documento sostituiscono, quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, costituendone aggiornamento.

La programmazione del fabbisogno 2025-2027 è orientata alle direttrici di seguito indicate:

- garantire in coerenza con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale, il rafforzamento degli standard di sicurezza con lo sviluppo del piano programmatico di assunzioni di personale per il Settore 5 Corpo di Polizia Municipale .
- rafforzare la capacità di risposta ai nuovi bisogni nell'ambito dei servizi al cittadino
- garantire la continuità dei diversi Servizi

L'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 ha previsto che “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2025, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

Con l'annualità 2026, in assenza di ulteriori modifiche normative, verrà quindi meno l'efficacia della deroga e le assunzioni dall'esterno torneranno ad essere effettuate previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art 30 del Decreto Legislativo n. 165/2001, destinando alle procedure di mobilità una percentuale non inferiore al 15 per cento delle facoltà assunzionali provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando, appartenenti alla stessa area funzionale.

Le assunzioni verranno, quindi, disposte nei limiti della spesa per il personale e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nel rispetto degli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale e del rispetto della sostenibilità finanziaria.

In caso di infruttuosità delle procedure di reclutamento ordinario o del prolungarsi delle stesse, potranno essere attivate, nelle more della copertura dei posti vacanti, assegnazioni in congiunte di personale di altre Amministrazioni, assunzioni/proroghe a tempo determinato, anche mediante contratto di somministrazione di lavoro temporaneo, nei limiti previsti per tali assunzioni dalle norme vigenti e delle risorse di bilancio.

Relativamente alle modalità di assunzione si procederà mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ utilizzo di elenchi di idonei di cui all'art. 3 bis del D.L. n. 80/2021 convertito in legge n. 113/2021/mobilità

volontaria esterna ex art. 30 D. Lgs. n. 267/2000, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001

Per tutte le procedure selettive pubbliche, nell'ottica della celerità e dello snellimento amministrativo, l'Ente valuterà la possibilità di avvalersi delle facoltà sopra indicate in relazione alle specifiche esigenze di reclutamento, avuto riguardo ai profili richiesti e alle tempistiche di assunzione.

Nell' "Allegato 5 Azioni reclutamento" sono individuati i profili professionali rispondenti al fabbisogno dell'ente e il numero delle relative procedure assunzionali che potranno essere avviate a copertura dei posti vacanti, con rinvio alla puntuale definizione degli strumenti di programmazione finanziaria ad essa relativi ed alla corrispondente programmazione del personale da definirsi in coerenza con la capacità assunzionale che sarà in allora accertata a seguito dell'approvazione del rendiconto per l'annualità 2024 e successivi esercizi.

Conversioni CFL e stabilizzazioni

Particolare attenzione è stata posta relativamente all'attivazione di contratti di formazione e lavoro di diversi profili prevedendo, nei limiti di legge e contrattuali, la possibilità di conversione del contratto in ruolo al termine del percorso formativo secondo le modalità regolamentari vigenti e nel rispetto dei vincoli di spesa.

Riserve di legge

Nell'ambito delle procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato si terrà conto della normativa che prevede l'applicazione di specifiche riserve ed in particolare:

- art 11 del D.lgs. n. 8/2014 e art 678, comma 9, del D.lgs. 66/2010 (volontari forze armate)
- art.18 comma 4 del D.Lgs. n.40 del 6.3.2017 (operatori volontari servizio civile ovvero servizio civile nazionale di cui alla legge 6 marzo 2001, n. 64), come modificato recentemente per effetto dell'art. 1, comma 9 bis del decreto legge n. 44/2023 (convertito in legge 21 giugno 2023, n. 74) e dal DL n. 25 del 14 marzo 2025;
- art 3 comma 1 e art 18 comma 2, della Legge 12 marzo 1999 n.68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Ricorso a forme flessibili di lavoro:

- **Reclutamento Straordinario per realizzazione progetti PNRR**

Le assunzioni ai fini della realizzazione dei progetti finanziati nell'ambito del PNRR, così come specificato nella Circolare 4 MEF-RGS del 18/01/2022, sono di due diverse tipologie:

Riferimenti Normativi	Tipologia assunzione	Vincoli Finanziari Specifici
Art 1 D.L. 80/2021	Assunzioni a tempo determinato collegate a progetti PNRR di cui l'Ente ha la piena titolarità e a valere su risorse PNRR	Costo del personale da imputare a progetto entro il <u>massimale previsto</u> in base alla fascia finanziaria del progetto

Art 31 bis D.L. 152/2021	Assunzioni a tempo determinato a valere su risorse a carico del Bilancio dell'Ente	Spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dalla media delle entrate ultimi tre rendiconti al netto FCDE* % in base alla fascia demografica (Allegato Al Decreto 152/2021)
<p>Entrambe le tipologie di assunzioni sono escluse dagli ordinari vincoli di spesa, quali:</p> <p>-ex art 9 comma 28 del D.L 78/2010</p> <p>-ex art 33 del D.L. 34/2019</p> <p>-ex art 1 c. 557 quater Legge 296/2006</p>		

Rispetto alla prima tipologia (finanziamento nell'ambito di progetti PNRR) le figure in oggi assunte sono le seguenti:

- n° 3 unità posto Area Funzionari, profilo tecnico part time 50%, con contratto in corso in scadenza al 31/12/2025, per i quali viene prevista proroga nei limiti delle risorse assegnate dal quadro economico.

Rispetto alla seconda tipologia, è stata calcolata la capacità massima di spesa sulla base di quanto previsto dall'art 31 bis del DL 152/2021, (€ 31.811.743,38 * 1%), risultante pari a € 318.117,43.

Informativa sindacale

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è oggetto di informazione sindacale preventiva come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI 2025-2027

Si riportano di seguito le procedure per assunzioni previste per l'annualità 2024 non ancora concluse da effettuarsi nel rispetto delle vigenti disposizioni normative inerenti le capacità assunzionali e la sostenibilità finanziaria.

Settore 1 Servizi Amministrativi

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over di personale dimissionario e la copertura dei posti vacanti e mediante inserimento di nuove figure di qualifica superiore con soppressione dei posti vacanti di Area inferiore:

- n° 1 posto Area Funzionari ed EQ profilo amministrativo (assunzione da Piano 2024-2026 annualità 2024- progressione verticale tra le AREE ex art 15 CCNL 16.11.2022 decorrenza presunta 09/25).

Settore 4 Servizi alla Persona

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

-n° 1 posto Area Istruttori profilo amministrativo decorrenza presunta (assunzione da Piano 2024-2026 annualità 2024 decorrenza presunta 04/25).

-n° 1 posto Area Funzionari profilo Funzionario Educativo (progressione tra le Aree da Piano 2024-2026 annualità 2024) con assorbimento posto Area Istruttori di provenienza decorrenza presunta 05/25)

-n° 1 posto Area Funzionari profilo Funzionario Servizi Educativi (NIDO INFANZIA) (progressione tra le Aree da Piano 2024-2026 annualità 2024 decorrenza presunta 05/25) con assorbimento posto Area Istruttori di provenienza .

Settore 5 Comando Polizia Municipale

-n° 1 posto Area Istruttori profilo tecnico (assunzione da Piano 2024-2026 annualità 2024 decorrenza presunta 05/25) .

Settore 6 Gestione del Territorio

-n° 1 posto Area Istruttori profilo amministrativo decorrenza presunta decorrenza presunta 07/25

ANNO 2025

Gabinetto – Segreteria Generale

-n° 1 posto Area Funzionari ed EQ profilo amministrativo decorrenza presunta 1/2025 (progressione verticale tra le AREE ex art 15 CCNL 16.11.2022 decorrenza presunta 05/25)

Settore 2 Servizi Finanziari

Sostituzione del turn over di personale trasferito per mobilità :

-n° 1 posto profilo dirigenziale (decorrenza presunta 09/25)

Settore 3 Servizi Tecnici

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

--n° 1 posto profilo operatore esperto (decorrenza presunta 06/25)

-n° 1 posto profilo istruttore amministrativo trasformazione, alla scadenza del percorso formativo mesi 12, contratto CFL (decorrenza presunta 08/25)

Settore 4 Servizi alla Persona

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

- n° 1 posto profilo istruttore amministrativo trasformazione, alla scadenza del percorso formativo mesi 12, contratto CFL (decorrenza presunta 08/25)
- n° 1 posto profilo istruttore amministrativo (decorrenza presunta 06/25)

Settore 5 Comando Polizia Municipale

- n° 2 posto Area Istruttori profilo vigilanza decorrenza presunta 5/2025.
- n° 2 posto Area Istruttori profilo vigilanza , alla scadenza del percorso formativo mesi 12, conversione contratto CFL (decorrenza presunta 08/25)

Settore 6 Gestione Territorio

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

- n° 1 posto Area Funzionari profilo tecnico, decorrenza presunta 05/2025 mediante progressione tra Aree (progressione verticale in deroga) con assorbimento posto Area Istruttori di provenienza ;
- n° 1 posto profilo istruttore amministrativo trasformazione, alla scadenza del percorso formativo mesi 12, contratto CFL (decorrenza presunta 08/25)
- n° 1 posto profilo istruttore amministrativo (decorrenza presunta 07/25)

ANNO 2026

Segreteria Generale

Mantenimento competenze attraverso la sostituzione del turn over :

- n° 1 posto AREA Operatori esperti profilo amministrativo, decorrenza presunta 11/2026 sostituzione pensionamento.

Settore 2 Servizi Finanziari

- n° 1 posto Area Funzionari profilo amministrativo decorrenza presunta 11/2026 sostituzione pensionamento.

Settore 3 Servizi Tecnici

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

- n° 3 posti di Funzionario tecnico part time 50% ipotesi decorrenza 06/2026- stabilizzazione contratti PNRR
- n° 1 posto Area Funzionari profilo amministrativo trasformazione, alla scadenza del percorso formativo , contratto CFL 24 mesi decorrenza presunta 11/2026 (cfl) .
- n° 1 posti Area Operatori Esperti decorrenza presunta 02/2026 sostituzione pensionamento

Settore 5 Comando Polizia Municipale

- n° 1 posto AREA Istruttori, profilo area vigilanza decorrenza presunta 12/2026 sostituzione pensionamento.

Settore 6 Gestione Territorio

-n° 1 posto AREA Funzionari ed EQ profilo area tecnica decorrenza presunta 9/2026 sostituzione pensionamento.

ANNO 2027

Settore 1 Servizi Amministrativi

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

-n° 1 posto Area Funzionari profilo amministrativo decorrenza presunta 11/2027 sostituzione pensionamento.

Settore 2 Servizi Finanziari

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

-n° 1 posto Area Funzionari profilo amministrativo decorrenza presunta 09/2027 sostituzione pensionamento.

Settore 3 Servizi Tecnici

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over e mediante inserimento di nuove figure :

-n° 1 posto Area Operatori Esperti profilo Operaio esperto servizi tecnico manutentivi decorrenza presunta 04/2027 sostituzione pensionamento.

Settore 4 Servizi alla Persona

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over :

-n° 1 posto profilo dirigenziale decorrenza presunta 01/27 (sostituzione pensionamento).

-n° 1 posto Area Istruttori profilo amministrativo decorrenza presunta 05/2027 (sostituzione pensionamento).

Settore 5 Comando Polizia Municipale

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso la sostituzione del turn over :

-n° 1 posto AREA Istruttori, profilo area vigilanza decorrenza presunta 2/2027 sostituzione pensionamento.

Settore 6 Gestione Territorio

Mantenimento e potenziamento delle competenze attraverso inserimento di nuove figure :

- n° 1 posto Area Funzionari profilo amministrativo trasformazione, alla scadenza del percorso formativo , contratto CFL 24 mesi decorrenza presunta 05/2027 .

In caso di copertura posto mediante procedura mobilità interna, si provvederà al reclutamento di nuove unità di personale sul posto resosi vacante . Per il periodo coperto dalla presente programmazione in caso di cessazione dal servizio per cause impreviste o imprevedibili alla data di redazione del presente documento (licenziamento, ecc.) di dipendente inserito nella dotazione organica approvata con la presente deliberazione

verranno attivate le opportune procedure di reclutamento del dipendente cessato, verificato il rispetto delle vigenti disposizioni normative.

In caso di infruttuosità delle procedure di reclutamento ordinario o del prolungarsi delle stesse, per il periodo coperto dalla presente programmazione, potranno essere attivate, nelle more della copertura dei posti vacanti, assegnazioni per utilizzo congiunto di personale di altre amministrazioni, assunzioni/proroghe contratti a tempo tempo determinato, anche mediante contratto di somministrazione di lavoro temporaneo, nei limiti previsti per tali assunzioni dalle norme vigenti e delle risorse di bilancio.

LAVORO FLESSIBILE

ANNO 2025

Ufficio Gabinetto

- n. 1 unità di personale Area Funzionari , profilo amministrativo, 12 mesi (contratto in corso scadenza con mandato sindacale 05/2029) Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 Dlgs 267/2000;
- n. 1 unità di personale Area Istruttori, profilo amministrativo, mesi Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 D.lgs. n. 267/2000 part time 44,44% 12 mesi (contratto in corso scadenza 31/12/2025);
- n. 1 unità di personale Area Istruttori, profilo amministrativo, mesi Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 D.lgs. n. 267/2000 part time 44,44% 12 mesi (contratto in corso scadenza 31/03/2025);

Settore 3^ Servizi Tecnici

- n.3 Unità di personale Area Funzionari, profilo professionale tecnico, part time 50%, in funzione dei finanziamenti su progetti PNRR assegnati al Comune (nei limiti quote previste quadro economico contratto in corso scadenza 31/12/2025);
- n. 1 unità di personale Area Istruttori profilo amministrativo, contratto di CFL in corso con scadenza 31/07/2025
- n. 1 unità di personale Area Funzionari profilo amministrativo , 24 mesi (contratto di CFL in corso con scadenza 31/10/2026)

Settore 4^ Servizi alla Persona

- n. 1 unità di personale Area Funzionari profilo professionale Amministrativo con finanziamento su Fondi Inclusione Av1-2019- Fondo Povertà annualità 2018 e anno 2019 assegnati al Comune 12 mesi (contratto in corso scadenza 06/2025) ;
- n. 1 unità di personale Area Istruttori profilo amministrativo, contratto di CFL in corso con scadenza 31/07/2025
- n. 3 unità di personale, Area Funzionari ed Elevate Qualificazione, vari profili, per la durata di anni tre, subordinatamente al trasferimento dei finanziamenti a valere sul Fondo del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 che saranno assegnati a ATS Tigullio 14 Occidentale , decorrenza presunta 09/2025.

Settore 5^ Comando Polizia

- n. 2 unità di Istruttore profilo vigilanza contratto di CFL in corso con scadenza 31/07/2025
- unità di personale profilo vigilanza proventi Codice della Strada per un totale di mesi 17.

Settore 6 Gestione Territorio

- n. 1 unità di personale Area Istruttori profilo amministrativo, contratto di CFL in corso con scadenza 31/07/2025;
- n. 1 unità di personale Area Funzionari profilo amministrativo, 24 mesi CFL decorrenza presunta 5/2025.

ANNO 2026

Ufficio Gabinetto

- n. 1 unità di personale Area Funzionari, profilo amministrativo, 12 mesi (contratto in corso scadenza con mandato sindacale 05/2029) Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 Dlgs 267/2000;
- n. 1 unità di personale Area Istruttori, profilo amministrativo, mesi Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 D.lgs. n. 267/2000 part time 44,44% 12 mesi (contratto in corso scadenza 31/12/2025);
- n. 1 unità di personale Area Istruttori, profilo amministrativo, mesi Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 D.lgs. n. 267/2000 part time 44,44% 12 mesi (contratto in corso scadenza 31/3/2025);

Settore 3^ Servizi Tecnici

- n.3 Unità di personale Area Funzionari, profilo professionale tecnico, part time 50%, in funzione dei finanziamenti su progetti PNRR assegnati al Comune (nei limiti quote previste quadro economico);
- n. 1 unità di personale Area Funzionari profilo amministrativo, 24 mesi (contratto di CFL in corso con scadenza 31/10/2026)

Settore 4^ Servizi alla Persona

- n. 3 unità di personale, Area Funzionari ed Elevate Qualificazione, vari profili, per la durata di anni tre, subordinatamente al trasferimento dei finanziamenti a valere sul Fondo del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 che saranno assegnati a ATS Tigullio 14 Occidentale.

Settore 6 Gestione Territorio

- n. 1 unità di personale Area Funzionari profilo amministrativo (CFL 24 mesi) mesi 12.

ANNO 2027

Ufficio Gabinetto

- n. 1 unità di personale Area Funzionari, profilo amministrativo, 12 mesi (contratto in corso scadenza con mandato sindacale 05/2029) Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 Dlgs 267/2000;
- n. 1 unità di personale Area Istruttori, profilo amministrativo, mesi Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 D.lgs. n. 267/2000 part time 44,44% 12 mesi (contratto in corso scadenza 31/12/2025);
- n. 1 unità di personale Area Istruttori, profilo amministrativo, mesi Ufficio di Gabinetto - Staff Sindaco ex art 90 D.lgs. n. 267/2000 part time 44,44% 12 mesi (contratto in corso scadenza 31/3/2025).

Settore 4 - Servizi alla Persona

- n. 3 unità di personale, Area Funzionari ed Elevate Qualificazione, vari profili, per la durata di anni tre, subordinatamente al trasferimento dei finanziamenti a valere sul Fondo del PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 che saranno assegnati a ATS Tigullio 14 Occidentale, decorrenza presunta 09/2025.

-

Settore 6 - Gestione Territorio

-n. 1 unità di personale Area Funzionari profilo amministrativo CFL 24 mesi a completamento periodo 24 mesi decorrenza presunta 5/2025)

In caso di infruttuosità delle procedure di reclutamento ordinario o del prolungarsi delle stesse, potranno essere attivate, nelle more della copertura dei posti vacanti, assegnazioni in comando, assunzioni/proroghe a tempo determinato, anche mediante contratto di somministrazione di lavoro temporaneo, nei limiti previsti per tali assunzioni dalle norme vigenti e delle risorse di bilancio. I Dirigenti sono pertanto autorizzati a sostituire con assunzioni di lavoro flessibile i dipendenti che si assentano dal servizio per aspettative, congedi o altri istituti con diritto alla conservazione del posto .

Prima di procedere alla sostituzione si dovranno verificare gli stanziamenti di bilancio di propria competenza e il rispetto dell'art 9 comma 28 del D.L 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

DOTAZIONE ORGANICA RIEPILOGO PROFILI				
PER PROFILO	Aggiornata 17/3/2025	TOTALE POSTI	COPERTI	VACANTI
	Segretario Generale	1	1	0
	Dirigenti	6	6	0
FUNZIONARI ED EQ.	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	43	37	6
	FUNZIONARIO TECNICO	13,5	11	2,5
	COLLABORATORE FARMACISTA	4	4	0
	INFORMATICO	1	1	0
	DIRETTORE SOCIALE	1	1	0
	ASSISTENTE SOCIALE	10,61	10,61	0
	ISTRUTTORE DIR.VO SERVIZI EDUCATIVI	1	0	1
	ISTRUTTORE DIR.VO SERVIZI EDUCATIVI Nido INFANZIA	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIO EDUCATIVI	1	1	0
	RESP SISTEMA INTEGRATO	1	1	0
	FUNZIONARIO VIGILANZA	5	5	0
		TOTALE AREA FUNZIONARI ED EQ.	82,11	71,61
ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO	45	38	7
	EDUCATORE NIDO INFANZIA	1	1	0
	EDUCATORE PROFESSIONALE	1	1	0
	ASSISTENTE DI BIBLIOTECA	1	1	0
	INFORMATICO	5	5	0
	TECNICO	8	7	1
	AGENTE PM	30	26	4
	TOTALE AREA ISTRUTTORI	91	79	12
OPERATORI E SUB-OPERATORI	COLLABORATORE PROFESSIONALE /AMMVO	13	12	1
	OPERATORE ESPERTO ADDETTO FARMACIA	1	1	0
	CAPO OPERAIO	1	0	1
	CENTRALINISTA	1	1	0
	MESSO	2	2	0
	COLLABORATORE TECNICO SERVIZI ALLA PERSONA E SERVIZI IGIENE AMBIENTALE	1	0	1
	OPERATORE ESPERTO SERVIZI TECNICO MANUTENTIVI	19	19	0
		38	35	3

OPERATORI	OPERAIO SERVIZI COMUNALI	4	4	0
	OPERATORE NIDO Infanzia	0	0	0
		4	4	0
		TOTALE POSTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	TOTALE	221,11	195,61	25,5
	Segretario Generale	1	1	
	TOTALE	222,11	196,61	25,5

		POSTI IN DOTAZIONE 2024	POSTI IN SOPPRESSIONE	ISTITUZIONE NUOVI POSTI	TOTALE POSTI DOTAZIONE 2025		RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSALE Indennità Compensativa Area Funz.	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSALE Indennità Vigilanza	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA COMPRESA 13 ^a	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE			COSTO UNITARIO	COSTO TEORICO TOTALE
										IRAIL	IRAP			
regolato		1			1	€ 3.665,30			€ 47.388,90	€ 12.663,36	€ 219,25	€ 4.028,06	€ 64.279,57	€ 64.279,57
dirigenti		6			6	€ 3.665,30			€ 47.388,90	€ 12.663,36	€ 219,25	€ 4.028,06	€ 386.641,39	
FUNZIONARI ECO	Funz. amm.vo	43			43	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 218,55	€ 2.239,26	€ 35.729,03	€ 1.536.347,68	
	Funz. elettronico	1			1	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 218,55	€ 2.239,26	€ 35.729,03	€ 136.729,01	
	Funz. tecnico	13,5			13,5	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 223,93	€ 2.239,26	€ 35.834,39	€ 483.744,24	
	Funzionario Vigilanza	5		0	5	€ 1.934,36	4,95	€ 27.655,02	€ 7.026,94	€ 224,45	€ 2.350,68	€ 37.506,79	€ 187.533,97	
	Farmacia	4		0	4	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 187,04	€ 2.239,26	€ 35.792,51	€ 145.190,03	
	Assistente sociale	10,61			10,61	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,35	€ 380.817,79	
	Direttore Distretto Sociale	1			1	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,35	€ 35.892,35	
	Rego Sistema Integrato	1			1	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,35	€ 35.892,35	
	Funzionario servizi educativi (Nido infanzia)	1	0		1	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,35	€ 35.892,35	
	Funzionario educativo	1	0		1	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,35	€ 35.892,35	
Funzionario servizi socio educativi	1	0	0	1	€ 1.934,36	4,95	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,35	€ 35.892,35		
Tot AREA FUNZIONARI	82,11	0	0	82,11										
AREA ISTRUTTORI	Istr. amm.vo	49	4		45	€ 1.782,74	4,34	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 109,24	€ 2.063,50	€ 32.924,72	€ 1.481.612,35	
	Istr. informatico	5			5	€ 1.782,74	4,34	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 109,24	€ 2.063,50	€ 32.924,72	€ 164.623,98	
	Istr. tecnico	19	2		21	€ 1.782,74	4,34	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 106,85	€ 2.063,50	€ 32.021,63	€ 264.174,96	
	Educative Nido infanzia	1			1	€ 1.782,74	4,34	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 99,76	€ 2.063,50	€ 33.075,23		
	Educatore prof.	1			1	€ 1.782,74	4,34	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 99,76	€ 2.063,50	€ 33.075,23		
	Insegnante Biblioteca	1			1	€ 1.782,74	4,34	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 109,24	€ 2.063,50	€ 32.924,72	€ 32.924,72	
	Agente Polizia Locale	30			30	€ 1.782,74	4,34	€ 25.537,35	€ 6.217,49	€ 117,49	€ 2.174,92	€ 35.215,97	€ 1.064.479,06	
	AREA ISTRUTTORI	97	6	0	91									
	Collab. Professionale Armaio	15	2		13	€ 1.586,21	3,73	€ 21.598,86	€ 5.761,29	€ 332,62	€ 1.835,90	€ 29.528,67	€ 388.872,75	
	Operatore esperto addetto Farmacia	1	0		1	€ 1.586,21	3,73	€ 21.598,86	€ 5.761,29	€ 353,35	€ 1.835,90	€ 29.349,40	€ 29.349,40	
Capo Operario	1			1	€ 1.586,21	3,73	€ 21.598,86	€ 5.761,29	€ 332,62	€ 1.835,90	€ 29.528,68	€ 29.528,68		
Operatore Esperto Servizi Tecnico Manutentivi	19			19	€ 1.586,21	3,73	€ 21.598,86	€ 5.761,29	€ 383,17	€ 1.835,90	€ 29.779,22	€ 565.805,24		
Collaboratore Tecnico Servizi alla Persona e Servizi Igiene Ambientale	1			1	€ 1.586,21	3,73	€ 21.598,86	€ 5.761,29	€ 383,17	€ 1.835,90	€ 29.779,22	€ 29.779,22		
Centralinista	1			1	€ 1.586,21	3,73	€ 21.598,86	€ 5.761,29	€ 97,19	€ 1.835,90	€ 29.293,25	€ 29.293,25		
Messaio	2			2	€ 1.586,21	3,73	€ 21.598,86	€ 5.761,29	€ 272,35	€ 1.835,90	€ 29.469,20	€ 58.936,40		
AREA OPERATORI ESPERTI	40	2	0	38										
A	Operatore qualificato operario	4			4	€ 1.523,61	3,69	€ 20.730,65	€ 5.529,80	€ 497,34	€ 1.763,12	€ 28.520,45	€ 114.801,81	
		4	0		4								€ 0,00	
		230,11	8	0	222,11								€ 7.709.370,62	

Di cui n° 4 posti area istruttori in assorbimento a seguito selezioni verticali (1 amm.vo, 2 profili educativi, 1 tecnico)

Spesa personale in servizio																
AREA	POSTI DOTAZIONE 2023	UNITA' PERSONALE SERVIZIO in ruolo tempo pieno 2023	UNITA' PERSONALE SERVIZIO tempo parziale 2023	UNITA' PERSONALE tempo parziale in TEMPO PIENO	totali equivalenti tempo pieno	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE (indennità vacanza biennale)	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE (indennità vacanza triennale)	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE (indennità vacanza quinquennale)	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA COMPRESA 13°	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE	INAIL	IRAP	COSTO UNITARIO	COSTO TOTALE	
SECRETARIO	1	1			1	€ 1.483,60				€ 2.128,10	€ 47.388,90	€ 12.643,36	€ 215,25	€ 4.028,06	€ 64.273,57	€ 64.273,57
Dirigenti	6	6			6	€ 2.653,60				€ 2.128,10	€ 47.388,90	€ 12.643,36	€ 215,25	€ 4.028,06	€ 64.273,57	€ 385.041,39
AREA																
Funz. ammv.ve	43	31	6	4,35	35,35	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 118,55	€ 2.239,26	€ 35.729,01	€ 1.263.081,21
Funz. tecnico	13,5	11			11	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 223,93	€ 2.239,26	€ 35.834,39	€ 994.178,25
Funz. informatico	1	1			1	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 118,55	€ 2.239,26	€ 35.729,01	€ 35.729,01
Farmacista	4	4			4	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 187,04	€ 2.239,26	€ 35.797,50	€ 143.190,02
Assistente sociale	10,61	9	2	1,44	10,44	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,34	€ 374.873,99
Direttore Sociale	1	1			1	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,34	€ 35.892,34
Resp. Sistema Integrato	1	1			1	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,34	€ 35.892,34
Funzionario Vigilanza	5	5			5	€ 1.934,36	€ 4,95	109,23		€ 1.138,18	€ 27.655,02	€ 7.376,65	€ 230,07	€ 2.350,66	€ 37.617,41	€ 108.087,06
Bibliotecario	0	0			0	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,34	€ 0,00
Funzionario servizi educativi (nido infanzia)	1	0			0	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,34	€ 0,00
Funzionario educativo	1	0			0	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,34	€ 0,00
Funzionario servizi Socio educativi	1	1			1	€ 1.934,36	€ 4,95			€ 1.138,18	€ 26.344,26	€ 7.026,94	€ 281,88	€ 2.239,26	€ 35.892,34	€ 35.892,34
Totale AREA FUNZIONARI ED EQ.	82,11	64	8	5,80	69,80											
AREA																
Ist. ammv.ve	45	33	6	4,83	37,83	€ 1.782,74	€ 4,34			€ 1.048,80	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 109,24	€ 2.063,50	€ 32.924,72	€ 1.245.644,11
Ist. informatico	5	4	1	0,83	4,83	€ 1.782,74	€ 4,34			€ 1.048,80	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 109,24	€ 2.063,50	€ 32.924,72	€ 159.026,38
Ist. tecnico	8	7			7	€ 1.782,74	€ 4,34			€ 1.048,80	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 206,35	€ 2.063,50	€ 33.031,02	€ 231.152,76
Educatrice Nido Infanzia	1	0	1	0,5	0,5	€ 1.782,74	€ 4,34			€ 1.048,80	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 258,76	€ 2.063,50	€ 33.075,23	€ 16.537,62
Educatrice prof.	1	0	1	0,33	0,33	€ 1.782,74	€ 4,34			€ 1.048,80	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 258,76	€ 2.063,50	€ 33.075,23	€ 100.918,89
Assistente Biblioteca	1	1			1	€ 1.782,74	€ 4,34			€ 1.048,80	€ 24.276,50	€ 6.475,47	€ 109,24	€ 2.063,50	€ 32.924,72	€ 32.924,72
Agenti PM	30	25	1	0,7222	25,7222	€ 1.782,74	€ 4,34	109,23		€ 1.048,80	€ 25.587,26	€ 7.236,30	€ 217,49	€ 2.124,92	€ 35.215,97	€ 905.832,13
Totale AREA FUNZIONARI ED EQ.	91	70	10	7,22	77,22											
AREA																
Operatore Esperto addetto farmacia	1	1			3,00	€ 1.586,21	€ 3,73			€ 933,37	€ 21.598,86	€ 5.763,29	€ 153,35	€ 1.835,90	€ 29.349,40	€ 29.349,40
Operario Coordinatore	1	0			0,00	€ 1.586,21	€ 3,73			€ 933,37	€ 21.598,86	€ 5.763,29	€ 332,62	€ 1.835,90	€ 29.528,67	€ 0,00
Collab. Professionale /ammv.ve	13	10	2	1,67	11,67	€ 1.586,21	€ 3,73			€ 933,37	€ 21.598,86	€ 5.763,29	€ 97,19	€ 1.835,90	€ 29.283,24	€ 341.757,57
Centralinista	1	1			3,00	€ 1.586,21	€ 3,73			€ 933,37	€ 21.598,86	€ 5.763,29	€ 97,19	€ 1.835,90	€ 29.283,24	€ 29.283,24
Messo	2	2			2,00	€ 1.586,21	€ 3,73			€ 933,37	€ 21.598,86	€ 5.763,29	€ 272,15	€ 1.835,90	€ 29.468,30	€ 58.936,59
Operatore Esperto servizi tecnico manutentivi	19	19			19,00	€ 1.586,21	€ 3,73			€ 933,37	€ 21.598,86	€ 5.763,29	€ 585,17	€ 1.835,90	€ 29.779,22	€ 565.805,16
Collaboratore tecnico servizi alla persona e servizi igiene urbana	1	0			0,00											
Totale AREA OPERATORI	38	33	2	1,6666	34,6666											
OPERATORI	4	4			4,00	€ 1.523,61		3,09		€ 886,85	€ 20.730,86	€ 5.520,93	€ 508,98	€ 1.762,12	€ 28.532,89	€ 114.133,55
Totale AREA OPERATORI	222,11	178	20	14,678	192,678											€ 6.698.032,39

Allegato_3_Limiti prev 2025_2027

Voci di Spesa del Personale	2025	2026	2027	
INTERVENTO 1 PERSONALE				
Retribuzioni Lorde – salario accessori e lavoro straordinario corrisposte al personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato	+	€ 7.351,810,18	€ 6.773,355,42	€ 6.807,389,75
Quota Salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente e altre spese di personale imputate esercizio successivo	+	€ 26.483,91	€ 0,00	€ 0,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+	€ 2.145.190,32	€ 1.992.855,82	€ 2.001.878,30
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (contabilizzati all'intervento 1) e spese equo indennizzo	+	€ 64,177,84	€ 64,177,84	€ 66,677,84
Spese sostenute dall'Ente per personale di altri enti in Convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 CCNL 20/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+			
Spese per incarichi ex art. 90 ed art. 110, commi 1 e 2 TUEL (ricompresi nella Voce Retribuzioni Lorde)	+			
Spese per il personale con contratti di formazione lavoro (ricompresi nella Voce Retribuzioni Lorde)	+			
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di lavoro di pubblico impiego, in strutture od organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'Ente (compresi consorzi, comunità montane, unioni di Comuni)	+			
Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni - se contabilizzate all'intervento 1	+	0,00	0,00	0,00
Spesa riconducibili a rinnovi contrattuali pregressi non ricomprese Retribuzioni Lorde (Oneri 336/90 - benefici contrattuali)	+	€ 1.300,00	€ 1.300,00	€ 1.300,00
Altre spese contabilizzate nell'intervento 1 - ad es, rimborsi per missioni, spese per formazioni etc,	+			
FUORI INTERVENTO 1	+			
Spese per le co.co.co., altre forme di lavoro flessibile -interinali con convenzioni, LSU, buoni lavoro- e per altre forme di lavoro flessibile se contabilizzate in intervento diverso dall'1, come ad esempio il 3	+	€ 38.500,00	€ 20.500,00	€ 20.500,00
Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso il Comune, laddove si sia tradotto nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente - se contabilizzate non in intervento 1	+	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni - se NON contabilizzate all'intervento 1	+	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altre spese non contabilizzate in intervento 1 - buoni pasto quota fuori intervento 1, etc -	+			
IRAP	+	€ 631.732,60	€ 583.212,38	€ 584.915,83
Altre spese non contabilizzate nell'intervento 1 - ad es, rimborsi per missioni, spese per formazioni etc.	+	€ 70,110,00	€ 68,510,00	€ 68,510,00
Spese destinate alla previdenza ed ad assistenza delle forze di Polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada (voci ricomprese in macroaggregato 1)	+	€ 10.335.304,85	€ 9.509.911,46	€ 9.557.175,72
COMPONENTI DA ESCLUDERE				
Spese per personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati - spese finanziate quadri economici PNRR	-	€ 69.727,00	€ 0,00	€ 0,00
Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	€ 0,00	€ 0,00	€ 80.804,00
Quota Salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente e altre spese di personale imputate esercizio precedente (a dedurre)	-	€ 465.339,24	€ 26.483,91	€ 0,00
Spese per la formazione e rimborsi per missioni	-	€ 70,110,00	€ 68,510,00	€ 68,510,00
Spese per personale trasferito dalle regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	-			
Incidenza oneri derivanti da rinnovi contrattuali pregressi	-	€ 1.015,068,82	€ 750,234,95	€ 750,234,95
Spese per il personale appartenente alle categorie protette (sola quota d'obbligo)	-	€ 348,380,16	€ 348,380,16	€ 348,380,16
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	-	€ 11,546,61	€ 11,546,61	€ 11,546,61
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per vidazione al Codice della strada	-	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Quota per Incentivo Funzioni Tecniche - ART.113 D.LGS 50/2016	-	206,926,34	128,358,51	124,242,68
Quota per incentivi per il potenziamento Ufficio Tributi	-	€ 61,089,31	€ 53,500,00	€ 53,500,00
Dritti di Rogito	-			
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato (L.n.122/2010 art 9 comma 25)	-			

Spese per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'Istat (Circolare Mef n.16/2012)	-	€ 6.167,00	€ 6.167,00	€ 6.167,00
Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e o collaborazione coordinata e continuativa ex art 3 bis c.8 e 9 del DL n.95/2012	-			
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia ed il riferimento normativo nazionale o regionale)	-			
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente – Anf cortei dei Conti Lombardia 26/2019 Cortei dei Conti, Sez. Autonomie (del. n. 2/2010/QMIG)	-	€ 1.177,84	€ 1.177,84	€ 1.177,84
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente – Straordinario Polizia Locale ART.115 D.L.18/2020 CONTENIMENTO COVID-19	-	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Totale componenti escluse	€ 2.255.532,32	€ 1.394.358,98	€ 1.444.563,24
	Totale Spesa di Personale	€ 8.079.772,53	€ 8.115.552,48	€ 8.112.612,48
	Spesa Media Triennio 2011/2013	€ 8.368.604,38	€ 8.368.604,38	€ 8.368.604,38
	Differenza rispetto a spesa media del triennio 2011/2013	-288.831,85 €	-253.051,90 €	-255.991,90 €

Allegato_4_Tempo_determinato

Personale a tempo determinato e C.F.I. (diligenti extra dotazione organica, personale a tempo determinato, staff del Sindaco, C.I.F.)											
										Limita 2009	€ 391.660,59
										2025	€ 391.660,59
										2026	€ 391.660,59
										2027	€ 391.660,59
										2028	€ 391.660,59
										2029	€ 391.660,59
										2030	€ 391.660,59
										2031	€ 391.660,59
										2032	€ 391.660,59
										2033	€ 391.660,59
										2034	€ 391.660,59
										2035	€ 391.660,59
										2036	€ 391.660,59
										2037	€ 391.660,59
										2038	€ 391.660,59
										2039	€ 391.660,59
										2040	€ 391.660,59
										2041	€ 391.660,59
										2042	€ 391.660,59
										2043	€ 391.660,59
										2044	€ 391.660,59
										2045	€ 391.660,59
										2046	€ 391.660,59
										2047	€ 391.660,59
										2048	€ 391.660,59
										2049	€ 391.660,59
										2050	€ 391.660,59
										2051	€ 391.660,59
										2052	€ 391.660,59
										2053	€ 391.660,59
										2054	€ 391.660,59
										2055	€ 391.660,59
										2056	€ 391.660,59
										2057	€ 391.660,59
										2058	€ 391.660,59
										2059	€ 391.660,59
										2060	€ 391.660,59
										2061	€ 391.660,59
										2062	€ 391.660,59
										2063	€ 391.660,59
										2064	€ 391.660,59
										2065	€ 391.660,59
										2066	€ 391.660,59
										2067	€ 391.660,59
										2068	€ 391.660,59
										2069	€ 391.660,59
										2070	€ 391.660,59
										2071	€ 391.660,59
										2072	€ 391.660,59
										2073	€ 391.660,59
										2074	€ 391.660,59
										2075	€ 391.660,59
										2076	€ 391.660,59
										2077	€ 391.660,59
										2078	€ 391.660,59
										2079	€ 391.660,59
										2080	€ 391.660,59
										2081	€ 391.660,59
										2082	€ 391.660,59
										2083	€ 391.660,59
										2084	€ 391.660,59
										2085	€ 391.660,59
										2086	€ 391.660,59
										2087	€ 391.660,59
										2088	€ 391.660,59
										2089	€ 391.660,59
										2090	€ 391.660,59
										2091	€ 391.660,59
										2092	€ 391.660,59
										2093	€ 391.660,59
										2094	€ 391.660,59
										2095	€ 391.660,59
										2096	€ 391.660,59
										2097	€ 391.660,59
										2098	€ 391.660,59
										2099	€ 391.660,59
										2100	€ 391.660,59
										2101	€ 391.660,59
										2102	€ 391.660,59
										2103	€ 391.660,59
										2104	€ 391.660,59
										2105	€ 391.660,59
										2106	€ 391.660,59
										2107	€ 391.660,59
										2108	€ 391.660,59
										2109	€ 391.660,59
										2110	€ 391.660,59
										2111	€ 391.660,59
										2112	€ 391.660,59
										2113	€ 391.660,59
										2114	€ 391.660,59
										2115	€ 391.660,59
										2116	€ 391.660,59
										2117	€ 391.660,59
										2118	€ 391.660,59
										2119	€ 391.660,59
										2120	€ 391.660,59
										2121	€ 391.660,59
										2122	€ 391.660,59
										2123	€ 391.660,59
										2124	€ 391.660,59
										2125	€ 391.660,59
										2126	€ 391.660,59
										2127	€ 391.660,59
										2128	€ 391.660,59
										2129	€ 391.660,59
										2130	€ 391.660,59
										2131	€ 391.660,59
										2132	€ 391.660,59
										2133	€ 391.660,59
										2134	€ 391.660,59
										2135	€ 391.660,59
										2136	€ 391.660,59
										2137	€ 391.660,59
										2138	€ 391.660,59
										2139	€ 391.660,59
										2140	€ 391.660,59
										2141	€ 391.660,59
										2142	€ 391.660,59
										2143	€ 391.660,59
										2144	€ 391.660,59
										2145	€ 391.660,59
										2146	€ 391.660,59
										2147	€ 391.660,59
										2148	€ 391.660,59
										2149	€ 391.660,59
										2150	€ 391.660,59
										2151	€ 391.660,59
										2152	€ 391.660,59
										2153	€ 391.660,59
										2154	€ 391.660,59
										2155	€ 391.660,59
										2156	€ 391.660,59
										2157	€ 391.660,59
										2158	€ 391.660,59
										2159	€ 391.660,59
										2160	€ 391.660,59
										2161	€ 391.660,59
										2162	€ 391.660,59
										2163	€ 391.660,59
										2164	€ 391.660,59
										2165	€ 391.660,59
										2166	€ 391.660,59
										2167	€ 391.660,59
										2168	€ 391.660,59
										2169	€ 391.660,59
										2170	€ 391.660,59
										2171	€ 391.660,59
										2172	€ 391.660,59
										2173	€ 391.660,59
										2174	€ 391.660,59
										2175	€ 391.660,59
										2176	€ 391.660,59
										2177	€ 391.660,59
										2178	€ 391.660,59
										2179	€ 391.660,59
										2180	€ 391.660,59
										2181	€ 391.660,59
										2182	€ 391.660,59
										2183	€ 391.660,59
										2184	€ 391.660,59
										2185	€ 391.660,59
										2186	€ 391.660,59
										2187	€ 391.660,59
										2188	€ 391.660,59
										2189	€ 391.660,59
										2190	€ 391.660,59
										2191	€ 391.660,59
										2192	€ 391.660,59
										2193	€ 391.660,59
										2194	€ 391.660,59
										2195	€ 391.660,59
										2196	€ 391.660,59
										2197	€ 391.660,59
										2198	€ 391.660,59
										2199	€ 391.660,59
										2200	€ 391.660,59
FUNZIONARI	STAFF art 90 DLGS 267/00	Settore	MESI								
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DLGS 267/00 (44.44%)	Ufficio Gabinetto	12	1	3,00	€ 1.914,56	€ 26.344,26	€ 1.369,63	€ 1.239,26	€ 36.129,15	
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DLGS 267/00 (44.44%)	Ufficio Gabinetto	12	1	3,00	€ 1.782,74	€ 10.788,48	€ 3.099,94	€ 917,02	€ 14.805,64	
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DLGS 267/00 (44.44%)	Ufficio Gabinetto	12	1	3,00	€ 1.782,74	€ 10.788,48	€ 3.099,94	€ 917,02	€ 14.805,64	
Altro Personale											
ISTRUTTORI	Interventiva - C.F.I.	Settore 5 Servizi Tecnici	7	1	3,00	€ 1.782,74	€ 14.161,29	€ 4.069,08	€ 1.203,71	€ 19.434,08	
OPERATORE	Operatore esente - prot.IMP	Settore 1 Servizi Amministrativi	3	1	3,00	€ 1.586,51	€ 5.399,72	€ 1.551,56	€ 458,98	€ 7.410,77	
FUNZIONARI	Prosegu istruttore direttivo tecnico - PNRR p.1 50% (archibetto) *	Settore 5 Servizi Tecnici	12	0,5	0,50	€ 1.914,56	€ 13.372,13	€ 3.837,50	€ 1.115,63	€ 19.129,76	
FUNZIONARI	Prosegu istruttore direttivo tecnico - PNRR p.1 50% (ing) *	Settore 5 Servizi Tecnici	12	0,5	0,50	€ 1.914,56	€ 13.172,13	€ 3.837,50	€ 1.119,63	€ 18.179,39	
FUNZIONARI	Prosegu istruttore direttivo tecnico - PNRR p.1 50% (ing) *	Settore 5 Servizi Tecnici	12	0,5	0,50	€ 1.914,56	€ 13.172,13	€ 3.837,50	€ 1.119,63	€ 18.179,39	
FUNZIONARI	Funzionario amm.vo C.F.I.	Settore 5 Servizi Tecnici	12	1	3,00	€ 1.914,56	€ 26.344,26	€ 7.566,63	€ 2.239,26	€ 36.151,15	
FUNZIONARI	Funzionario amm.vo a valere su Fondi PON *	Settore 4 Servizi alla Persona	5,00	1	3,00	€ 1.914,56	€ 10.976,78	€ 1.154,01	€ 993,03	€ 15.203,81	
FUNZIONARI	Prosegu Funzionario amm.vo a valere su Fondi PON *	Settore 4 Servizi alla Persona	7,00	1	3,00	€ 1.914,56	€ 15.367,49	€ 4.415,62	€ 1.306,24	€ 21.269,34	
ISTRUTTORI	Interventiva - C.F.I.	Settore 4 Servizi alla Persona	7	1	3,00	€ 1.782,74	€ 14.161,29	€ 4.069,08	€ 1.203,71	€ 19.434,08	
FUNZIONARI	Funzionari profili vari a valere su Fondi ATS Inclusioni 2011-2017 ** (mesi 36)	Settore 4 Servizi alla Persona	4,00	3	3,00	€ 1.914,56	€ 26.144,16	€ 4.417,01	€ 2.739,16	€ 37.094,49	
ISTRUTTORI	AGENTI P.M. - C.F.I.	Settore 5 - Corpo Polizia Municipale	7	1	3,00	€ 1.782,74	€ 14.923,90	€ 4.348,04	€ 1.269,70	€ 20.542,63	
ISTRUTTORI	AGENTI P.M. - C.F.I.	Settore 5 - Corpo Polizia Municipale	7	1	3,00	€ 1.782,74	€ 14.923,90	€ 4.348,04	€ 1.269,70	€ 20.542,63	
ISTRUTTORI	AGENTI P.M. - TD (PIMAZIATI CON CODICE STRADA) *	Settore 5 - Corpo Polizia Municipale	17	1	3,00	€ 1.782,74	€ 36.248,62	€ 10.559,54	€ 3.093,14	€ 49.889,59	
ISTRUTTORI	Interventiva - C.F.I.	Settore 6 Gestione Territorio	7	1	3,00	€ 1.782,74	€ 14.161,29	€ 4.069,08	€ 1.203,71	€ 19.434,08	
FUNZIONARI	Funzionario amm.vo - C.F.I.	Settore 6 Gestione Territorio	8	1	3,00	€ 1.914,56	€ 17.560,84	€ 5.068,42	€ 1.490,34	€ 24.280,10	
										Altre spese soggette (f. interinale - Irpeca)	€ 44.620,00
										NON SOGGETTE (LIMITE FONDI PON - assicurazioni a valere su PNRR spese eterodeterminate)	€ 327.542,37
										Totale spesa personale tempo determinato al netto licenziati 110 € 1 (in deroga ai sensi art.16, comma 1-quadro d.l. 113/2014)	€ 327.526,35
										Limita 2009	€ 391.660,59
										2026	€ 391.660,59
FUNZIONARI	STAFF art 90 DLGS 267/00	Settore	MESI								
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DLGS 267/00 (44.44%)	Ufficio Gabinetto	12	1	3,00	€ 1.914,56	€ 21.598,86	€ 7.493,23	€ 1.833,90	€ 30.927,95	
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DLGS 267/00 (44.44%)	Ufficio Gabinetto	12	1	3,00	€ 1.782,74	€ 10.788,48	€ 3.099,94	€ 917,02	€ 14.805,64	
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DLGS 267/00 (44.44%)	Ufficio Gabinetto	12	1	3,00	€ 1.782,74	€ 10.788,48	€ 3.099,94	€ 917,02	€ 14.805,64	
Altro Personale											
FUNZIONARI	Funzionario amm.vo - C.F.I.	Settore 5 Servizi Tecnici	10	1	3,00	€ 1.914,56	€ 71.953,35	€ 6.308,02	€ 1.866,05	€ 80.117,63	
FUNZIONARI	Prosegu istruttore direttivo tecnico - PNRR p.1 50% (archibetto) *	Settore 5 Servizi Tecnici	5	0,5	0,50	€ 1.914,56	€ 5.458,19	€ 1.598,96	€ 466,51	€ 7.531,86	
FUNZIONARI	Prosegu istruttore direttivo tecnico - PNRR p.1 50% (ing) *	Settore 5 Servizi Tecnici	5	0,5	0,50	€ 1.914,56	€ 5.458,19	€ 1.598,96	€ 466,51	€ 7.531,86	
FUNZIONARI	Prosegu istruttore direttivo tecnico - PNRR p.1 50% (ing) *	Settore 5 Servizi Tecnici	5	0,5	0,50	€ 1					

										Totale spesa personale tempo determinato al netto licenziati 110 c.1 (in deroga ai sensi art.16, comma 1-quadro d.l. 113/2016)			
												€ 207.328,94	
										Limite 2009		€ 391.660,59	
2027	STAFF art 90 DUESS 267/00									MESI			
FUNZIONARI	STAFF art 90 DUESS 267/00	Settore											
		Ufficio Gabiretto	12	1	3,00	€ 1.914,56	€ 0,00	€ 3.145,49	€ 0,00			€ 7.145,45	
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DUESS 267/00 (44.445)	Ufficio Gabiretto	12	1	3,00	€ 1.782,74	€ 10.788,45	€ 3.099,94	€ 917,00			€ 14.805,44	
ISTRUTTORI	STAFF art 90 DUESS 267/00 (44.445)	Ufficio Gabiretto	12	1	3,00	€ 1.782,74	€ 10.788,45	€ 3.099,94	€ 917,00			€ 14.805,44	
Altro Personale													
FUNZIONARI	Funzionari profili vari - a valere su Fondi ATS Inclusioni 2021-2027 * (mesi 36)	Settore 4 Servizi alla Persona	12,00	3	3,00	€ 1.914,56	€ 79.032,78	€ 25.235,75	€ 6.717,78			€ 111.004,31	
ISTRUTTORI	AGENTI PMA - TD (FINANZIATI CON CODICE STRADA) *	Settore 5 - Corpo Polizia Municipale	17	1	3,00	€ 1.782,74	€ 36.248,62	€ 10.559,54	€ 3.081,14			€ 49.889,14	
FUNZIONARI	Funzionari tempo - CIL	Settore 6 Gestione Territorio	3	1	3,00	€ 1.914,56	€ 6.306,07	€ 1.900,41	€ 509,82			€ 9.236,16	
												€ 206.688,26	
												Altre spese soggette (Istituzione Associazioni)	€ 31.925,94
												NON SOGGETTE (LIMITI FONDI PON - assunzione a valere su PON) spese extra/assunzione	€ 111.004,31
												* assunzioni che verranno effettuate nei limiti degli stanziamenti Fondi ATS Inclusioni assegnati	€ 127.609,88
										Totale spesa personale tempo determinato al netto licenziati 110 c.1 (in deroga ai sensi art.16, comma 1-quadro d.l. 113/2016)		€ 127.609,88	
										Limite 2009		€ 391.660,59	

Allegato_5_Azioni Reclutamento

PIANO FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027: AZIONI DI RECLUTAMENTO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO								
RUOLO	N	Regime Orario	AREA	Profilo Professionale	tempo lavoro	Modalità di assunzione	Settore	Spesa 2025 al netto IRAP
ANNO 2025 ASSUNZIONE IN RUOLO GIA' EFFETTUATE ANNO 2025								284.058,82 €
2025								SPESA 2025
2025	1	100.00%	FUNZIONARI	Funziionario amm.vo	pieno	Selezione verticale ex art 15 CCNL 2019-2021 decorrenza 01/05 con soppressione posto da C	Settore Gabinetto	1,745,75 €
2025	1	100.00%	FUNZIONARI	Funziionario amm.vo	pieno	Selezione verticale ex art 15 CCNL 2019-2021 decorrenza 01/09	Settore 1	11,163,25 €
2025	1	100.00%	DIRIGENTE	Dirigente amm.vo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 9/2025	Settore 2	20,081,84 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	pieno	Trasformazione CFL al termine periodo contratto CFL – 8/2025	Settore 3	12,858,84 €
2025	1	100.00%	OPERATORI ESPERTI	operatore esperto	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 6/25	Settore 3	16,302,02 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 06/2025	Settore 4	18,002,37 €
2025	1	100.00%	FUNZIONARI	Funziionario direttivo educativo	pieno	Selezione verticale ex art 13 CCNL 2019-2021 decorrenza 5/25 con soppressione posto da C	Settore 4	562,93 €
2025	1	100.00%	FUNZIONARI	Funziionario direttivo dei servizi educativi (nido infanzia)	pieno	Selezione verticale ex art 13 CCNL 2019-2021 decorrenza 5/25 con soppressione posto da C	Settore 4	844,48 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 04/2025	Settore 4	10,287,07 €

2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	pieno	Trasformazione CFL al termine periodo contratto CFL – 8/2025	Settore 4	12,858.84 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore tecnico	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 5/2025	Settore 5	20,574.14 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 5/2025	Settore 5	22,027.36 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 5/2025	Settore 5	22,027.36 €
2025	2	100.00%	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	pieno	Trasformazione CFL al termine periodo contratto CFL – 8/2025	Settore 5	27,534.20 €
2025	1	100.00%	FUNZIONARI	Funzionario Tecnico	pieno	Selezione verticale ex art 13 CCNL 2019-2021 decorrenza 05/2025 con soppressione posto da C	Settore 6	1,753.51 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	pieno	Trasformazione CFL al termine periodo contratto CFL – 8/2025	Settore 6	12,858.84 €
2025	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 7/2025	Settore 6	15,430.61 €
							TOTALE INCIDENZA SPESA AI SENSI DM 17/3/20 al netto Irap	226,913.40 €
	18							
2026								SPESA 2026
2026	1	100.00%	OPERATORI ESPERTI	operatore esperto	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 11/2026	Gabinetto	4,575.53 €

2026	1	100.00%	FUNZIONARI	Funzionario amministrativo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 11/2026	Settore 2	5,581.63 €
2026	3	50.00%	FUNZIONARI	Funzionario tecnico	p,time	Stabilizzazione assunzioni T.D. PNRR dal 05/2026	Settore 3	29,303.53 €
2026	1	100.00%	FUNZIONARI	Funzionario amministrativo	pieno	Trasformazione CFL al termine periodo contratto CFL = 24 mesi - decorrenza presunta 11/26	Settore 3	5,581.63 €
2026	1	100.00%	OPERATORI ESPERTI	operatore esperto	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 02/2026	Settore 3	25,220.71 €
2026	1	100.00%	ISTRUTTORI	Agente PM	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 12/2026	Settore 5	2,753.42 €
2026	1	100.00%	FUNZIONARI	Funzionario tecnico	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 9/2026	Settore 6	11,198.38 €
							TOTALE INCIDENZA SPESA AI SENSI DM 17/3/20 al netto Irap	84,214,81 €
2027								SPESA 2027
2027	1	100.00%	FUNZIONARI	Funzionario amministrativo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 11/2027	Settore 1	5,581.63 €

2027	1	100.00%	FUNZIONARI	Funzionario amministrativo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 9/2027	Settore 2	11,163,25 €
2027	1	100.00%	OPERATORI ESPERTI	operatore esperto	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 04/2027	Settore 3	20,857,49 €
2027	1	100.00%	DIRIGENTE	Dirigente amm.vo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 1/2027	Settore 4	60,245,51 €
2027	1	100.00%	ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure previste ex D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 5/2027	Settore 4	20,574,14 €
2027	1	100.00%	ISTRUTTORI	Agente PM	pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 30 e 34-bis D.Lgs n. 165/2001 decorrenza presunta 2/2027	Settore 5	30,287,63 €
2027	1	100.00%	FUNZIONARI	Funzionario amministrativo	pieno	Trasformazione CFL al termine periodo contratto CFL - 24 mesi - decorrenza presunta 5/27	Settore 6	22,326,50 €
							TOTALE INCIDENZA SPESA AI SENSI DM 17/3/20 al netto Irap	171,136,14 €

Nota : In caso di copertura posto mediante procedura mobilità interna verrà attivata procedura sul posto resosi vacante . Per il periodo coperto dalla presente programmazione in caso di cessazione dal servizio per cause impreviste o imprevedibili alla data di redazione del presente documento (licenziamento, ecc.) di dipendente inserito nella dotazione organica approvata con la presente deliberazione verranno attivate le opportune procedure di reclutamento del dipendente cessato, verificato il rispetto delle vigenti disposizioni normative.