

Sottosezione 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Questa sottosezione indica: la consistenza di personale al 31 dicembre 2024, suddiviso per inquadramento professionale ed evidenza:

- 1) La consistenza di personale al 31 dicembre 2024, suddivisa per inquadramento professionale;
- 2) La programmazione strategica delle risorse umane;
 - a) La capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - b) La stima del trend delle cessazioni;
 - c) La stima dell'evoluzione dei bisogni;
- 3) La variazione della consistenza del personale nell'arco temporale dal 1/1/2025 al 31/12/2027;
- 4) Il fabbisogno in relazione alla dotazione organica teorica di personale;
- 5) Gli obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse;
- 6) La strategia di copertura del fabbisogno;

LA RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31/12/2024

La consistenza in termini quantitativi è accompagnata dalla descrizione del personale suddiviso in relazione settori presenti:

SETTORE	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI SP	OPERATORI	LSU	TOTALI
POLIZIA MUNICIPALE E GIUDICE DI PACE	1	23	7	0	2	33
UFFICIO LEGALE	0	0	1	1	4	6
SETTORE 1	0	0	8	5	4	17
SETTORE 2	0	1	19	1	24	46
SETTORE 3	1	1	9	1	4	15
SETTORE 4	1	0	5	0	5	11
SETTORE 5	1	0	4	9	0	13
SETTORE 6	1	1	13	2	11	28
SETTORE 7	1	1	6	8	6	24
SETTORE 8	0	1	0	0	1	2
SETTORE 9	2	1	8	3	20	34
SETTORE 10	0	0	22	16	7	45
SETTORE 12	0	1	0	0	1	2
SETTORE 13	0	3	6	1	3	13
SETTORE 14	1	0	0	0	2	3
TOTALI	10	33	108	47	94	292
		A TEMPO PARZIALE	76	18		
		A TEMPO PIENO	32	29		

LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si possono perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

La programmazione delle risorse umane è funzionale alla realizzazione degli obiettivi strategici inseriti nelle Linee Strategica 3 obiettivo strategico 2 del DUP 2025- 2027

approvato con delibera di G.M. n. 50 del 06-03-2025 in sede di aggiornamento della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione e del bilancio di previsione 2025-2027, approvato con delibera di C.C. n. 10 del 11-04-2025.

In relazione, a quanto sopra esposto la programmazione del Comune di Avola viene fondata sui seguenti fattori:

- a. Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b. Stima del trend delle cessazioni;
- c. Stima dell'evoluzione dei bisogni.

a) La capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

Il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) ha introdotto, con l'articolo 33, un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale prevedendo il superamento del turnover e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Posto che l'ultimo rendiconto è quello relativo all'esercizio finanziario 2023, approvato con delibera di C.C. n. 12 del 15/07/2024, i riferimenti per il calcolo dei limiti assunzionali sono gli anni 2021- 2022 e 2023 , pertanto questo Ente risulta nei limiti di virtuosità in quanto al di sotto dei valori soglia sopra menzionati.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali:

una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Il Comune di Avola ha una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti del 24,89%, al di sotto del valore soglia previsto per la fascia demografica di appartenenza del 27,00%, giusta tabella 1 dell'art. 4 del decreto 17/3/2020, come evidenziato nella tavola 2 di seguito riportata, e di conseguenza può utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato previste dalla tabella 2 dell'art. 5.

La tavola 2 è rappresentativa dei parametri utilizzati ai fini del calcolo della capacità assunzionale del Comune di Avola per l'anno 2025, ai sensi del D.L. 34/19 e del Decreto Ministeriale attuativo del 17 Marzo 2020:

TAVOLA 2

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12 ▼			
2023	31.000		
VALORE SOGLIA		27,00%	f

	2025		
	ANNO		VALORE FASCIA
Popolazione al 31 dicembre			31.000
	ANNI		VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)		(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		8.455.301,46 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")			38.128.970,00 €
			38.832.785,00 €
			37.134.977,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio			9.339.009,80 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		22,33%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	1.340.512,52 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	7.747.173,29 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	2024	22,33%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	1.860.166,32 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	1.860.166,32 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	10.315.467,78 €	

Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	7.198.449,21 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(o)	7.198.449,21 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022		38.128.970,00 €
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023		38.892.785,00 €
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024		37.134.977,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			39.558.093,00 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		9.339.009,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	28.693.234,20 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	22,33%
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)	7.521.530,00 €

b) La stima del trend delle cessazioni.

La tabella di seguito fornisce in dettaglio la previsione delle cessazioni di personale 2025-2026 distinte per categoria e per profilo professionale, a normativa vigente:

TAVOLA 3

CESSAZIONI 2025

SETTORE	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI SP	OPERATORI	LSU	TOTALI
POLIZIA MUNICIPALE E GIUDICE DI PACE	0	1	0	0	0	1
UFFICIO LEGALE	0	0	0	0	0	0
SETTORE 1	0	0	3	0	0	3
SETTORE 2	0	0	1	0	1	2
SETTORE 3	0	0	0	0	0	0
SETTORE 4	0	0	0	0	0	0
SETTORE 5	0	0	0	0	1	1
SETTORE 6	0	0	0	0	0	0
SETTORE 7	0	0	0	1	0	1
SETTORE 8	0	0	0	1	0	1
SETTORE 9	0	0	0	1	1	2
SETTORE 10	0	0	1	1	0	2
SETTORE 12	0	0	0	0	0	0
SETTORE 13	0	1	0	0	0	1
SETTORE 14	0	0	0	0	0	0
TOTALI	0	2	5	4	3	14

A TEMPO PARZIALE 1

A TEMPO PIENO 10

CESSAZIONI 2026

SETTORE	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI SP	OPERATORI	LSU	TOTALI
POLIZIA MUNICIPALE E GIUDICE DI PACE	0	3	0	1	0	4
UFFICIO LEGALE	0	0	1	0	0	1
SETTORE 1	0	0	0	1	0	1
SETTORE 2	0	0	1	0	1	2
SETTORE 3	0	0	0	0	0	0
SETTORE 4	0	0	0	0	0	0
SETTORE 5	1	0	1	1	1	4
SETTORE 6	0	0	0	0	0	0
SETTORE 7	0	0	1	0	0	1
SETTORE 8	0	0	0	1	0	1
SETTORE 9	0	0	1	0	0	1
SETTORE 10	0	0	2	0	0	2
SETTORE 12	0	0	0	0	0	0
SETTORE 13	0	0	0	0	1	1
SETTORE 14	0	0	0	0	0	0
TOTALI	1	3	6	3	3	18

A TEMPO PARZIALE 2

A TEMPO PIENO 13

LSU 3

CESSAZIONI 2027

SETTORE	FUNZIONARI	ISTRUTTORI	OPERATORI SP	OPERATORI	LSU	TOTALI
POLIZIA MUNICIPALE E GIUDICE DI PACE	0	2	0	0	0	2
UFFICIO LEGALE	0	0	0	0	0	0
SETTORE 1	0	0	0	1	0	1
SETTORE 2	0	1	2	0	0	3
SETTORE 3	0	0	0	0	0	0
SETTORE 4	0	0	0	0	0	0
SETTORE 5	0	0	1	1	0	2
SETTORE 6	0	0	0	1	0	1
SETTORE 7	0	1	0	0	0	1
SETTORE 8	0	0	0	0	0	0
SETTORE 9	0	0	0	0	0	0
SETTORE 10	0	0	6	0	0	6
SETTORE 12	0	0	0	0	0	0
SETTORE 13	0	0	0	1	0	1
SETTORE 14	0	0	0	0	0	0
TOTALI	0	4	9	4	0	17

A TEMPO PARZIALE 0

A TEMPO PIENO 17

LSU 0

Dalle suddette cessazioni, in termini di spesa del personale si determineranno le seguenti economie:

	retribuzioni	OORR	TOTALI
cessati 2025			188.630,15
economie cessati 2024 effetti 2025			268.292,49
	risparmio cessazioni anno 2025		456.922,64

	retribuzioni	OORR	TOTALE
cessati 2026			201.115,97
economie cessati 2025 effetti 2026			465.740,31
	risparmio cessazioni anno 2026		666.856,28

	retribuzioni	OORR	TOTALE
cessati 2027			137.352,06
economie cessati 2026 effetti 2027			430.458,81
	risparmio cessazioni anno 2027		567.810,87

riepilogo

- per l'anno 2025 € 456.922,64
- per l'anno 2026 € 666.856,28
- per l'anno 2027 € 567.810,87

c) a stima dell'evoluzione dei bisogni.

La programmazione strategica delle risorse umane per il triennio 2025– 2027 è stata preceduta:

1. dalla verifica delle eccedenze e di sovrannumero ex art. 33 del D. Lgs. 165/2001;
2. dalla rilevazione del bisogno di risorse umane in correlazione con i risultati da raggiungere ed alle priorità strategiche.

A tal fine ciascuno dei settori, in cui è articolata la macrostruttura dell'Ente, ha rappresentato il proprio fabbisogno di personale tenendo conto dei fattori richiesti e di seguito indicati:

- le cessazioni (pensionamenti o altro) programmate;
- l'eventuale cambiamento di modelli organizzativi dettato da intervenute disposizioni normative;
- l'individuazione di competenze diversamente qualificate, nell'ambito della revisione dei profili professionali delle risorse umane già esistenti nell'Ente, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL 2019-2021 comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16.11.2022.

Quanto al punto 1: **Non sono state rilevate eccedenze e di sovrannumero ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001**

Quanto al punto 2: la tabella di seguito evidenzia **la carenza teorica di personale complessiva dell'Ente** distinto per categoria e profili professionali:

DENOMINAZIONE/SETTORI-UFFICI	AREA	UNITA'	UNITA/36	TIPOLOGIA	ORE*TIP	TOT/AREA	TOT/SET	VANCANTI
SETTORE 1 AFFARI GIURIDICI DEL PERSONALE	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
CENTRALINO	OPERATORI ESPERTI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI	1		parziale	28	28		
GABINETTO DEL SINDACO	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		parziale	22	22		1

	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	2		pieno	36	72		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		
	OPERATORI	3		pieno	36	108		
UFFICIO PERSONALE	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1
TOTALI PER SETTORE		14	12,50			450	450	6
SETTORE 2 SEGRETERIA E AFFARI GENERALI	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
SEGRETERIA ORGANI COLLEGIALI	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		
	ISTRUTTORI	2		parziale	28	56		2
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		1
PROTOCOLLO MESSI URP	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	OPERATORI ESPERTI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1
ANAGRAFE STATO CIVILE - ELETTORALE	ISTRUTTORI	3		parziale	28	84		3
	OPERATORI ESPERTI	4		parziale	28	112		
	OPERATORI ESPERTI	4		parziale	28	112		
TOTALI PER SETTORE		20	16,44			592	592	9
SETTORE 3 RAGIONERIA GENERALE	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		
ENTRATE	ISTRUTTORI	2		pieno	36	72		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		
USCITE	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		
STIPENDI - PENSIONI	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1

ECONOMATO	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	3		parziale	28	84		
TOTALI PER SETTORE		18	15,33			552	552	8
SETTORE 4 URBANISTICA	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		
UFFICIO PRG	ISTRUTTORI	2		parziale	28	56		2
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		2
SERVIZI URBANISTICI	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	3		parziale	28	84		3
	OPERATORI ESPERTI	3		parziale	28	84		
TOTALI PER SETTORE		12	9,78			352	324	8
SETTORE 5 – AMBIENTE PATRIMONIO	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		pieno	36	72		1
PATRIMONIO	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	OPERATORI ESPERTI	1		pieno	36	36		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		
AMBIENTE VERDE PUBBLICO	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		
	OPERATORI ESPERTI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		
	OPERATORI	6		parziale	28	168		
CIMITERO	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
TOTALI PER SETTORE		17	14,56			524	552	3
SETTORE 6 TRIBUTI E SVILUPPO ECONOMICO	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		
UFFICIO IMU	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	3		parziale	28	84		3
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		1
UFFICIO TARI E PASSI CARRABILI	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	2		parziale	28	56		2

	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1
UFFICIO CANONE IDRICO	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	1		pieno	36	36		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		
SVILUPPO ECONOMICO – SUAP – COMMERCIO AGRICOLTURA	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI ESPERTI	3		parziale	28	84		
IMPOSTA DI SOGGIORNO -CUP	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		
TOTALI PER SETTORE		20	16,89			608	608	12
SETTORE 7 SPORT - TURISMO - SPETTACOLO – CULTURA	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		
SPORT	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		
	OPERATORI	2		pieno	36	72		
	OPERATORI	1		parziale	28	28		
TURISMO E SPETTACOLO – CULTURA	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	OPERATORI ESPERTI	7		parziale	28	196		2
	OPERATORI	1		pieno	36	36		
TOTALI PER SETTORE		16	13,56			488	488	4
SETTORE 8 CIMITERO -VERDE PUBBLICO	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		
TOTALI PER SETTORE		3	2,78			100	100	3
SETTORE 9 SERVIZI SOCIALI E P.I.	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		pieno	36	72		
	OPERATORI ESPERTI	2		pieno	36	72		2
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	28	56		
SEGRETARIATO SOCIALE	ISTRUTTORI	2		parziale	28	56		2
CENTRO ANZIANI	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI ESPERTI	1		pieno	36	36		1

	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		
PUBBLICA ISTRUZIONE	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		
TOTALI PER SETTORE		13	11,44			412	412	7
SETTORE 10 MANUTENZIONI GENERALI	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
MANUTENZIONE EDIFICI E SCUOLE	ISTRUTTORI	2		parziale	28	56		2
	OPERATORI ESPERTI	4		parziale	28	112		1
	OPERATORI	3		pieno	36	108		
MANUTENZIONE STRADALE ED IMPIANTI	ISTRUTTORI	2		parziale	28	56		2
	OPERATORI ESPERTI	21		pieno	36	756		
	OPERATORI	4		parziale	28	112		
TOTALI PER SETTORE		37	34,33			1236	1236	6
SETTORE 11 SERVIZI INFORMATICI E P.A. DIGITALE	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	ISTRUTTORI	3		pieno	36	108		
TOTALI PER SETTORE		4	4,78			172	172	4
SETTORE 12 PROGETTAZIONE O.P.	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
IMPIANTO DI DEPURAZIONE	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1
EDILIZIA SCOLASTICA E SPORTIVA	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1
TOTALI PER SETTORE		6	4,33			156	156	4
BIBLIOTECA E MUSEI	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		
	OPERATORI ESPERTI	6		parziale	28	168		
	OPERATORI	1		parziale	36	36		
TOTALI PER SETTORE		12	7,67			276	276	1

SETTORE 14 CONTROLLO TERRITORIO SUE PROT. CIVILE	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		
TOTALI PER SETTORE		4	2,56			92	92	2
AVVOCATURA	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	2		parziale	30	60		2
TOTALI PER SETTORE		5	4,44			160	160	5
POLIZIA MUNICIPALE	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	2		pieno	36	72		1
POLIZIA MUNICIPALE	ISTRUTTORI (vigili)	23		pieno	36	828		3
	ISTRUTTORI (vigili)	6		parziale	30	180		6
	ISTRUTTORI	1		pieno	36	36		
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1
TOTALI PER SETTORE		35	32,56			1172	1172	12
UNITA CONTROLLO GESTIONE	FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	1		pieno	36	36		1
	ISTRUTTORI	1		parziale	28	28		1
	OPERATORI ESPERTI	1		parziale	28	28		1
TOTALI PER SETTORE		3	2,56			92	92	3
TOTALE GENERALE			206,17				7434	94

In funzione dell'analisi dei fabbisogni che ciascun settore ha relazionato è stata elaborata una strategia condivisa che costituisce una prima tappa significativa per orientare efficacemente le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni tenendo conto dei limiti di spesa del personale.

Il Comune di Avola, per il triennio 2025-2027, si è posto l'obiettivo dell'impiego ottimale delle risorse nell'ambito dei settori più una struttura temporanea per il PNRR in cui è articolata la macro struttura dell'Ente in termini di:

- modifica dell'allocazione storica del personale e di distribuzione tra servizi/settori;

- modifica del personale in termini di livello/inquadramento ed aumento delle ore da contratto per il personale a tempo parziale in funzione delle esigenze dei settori.
- Stabilizzazione degli ex ASU già utilizzati presso questo Ente;
- Assunzione 3 unità provenienti dal personale assegnato dal DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027
- Valorizzazione del personale interno per n. 47 unità con previsione di passaggi tra aree, anche in deroga al titolo di studio, così come previsto dal vigente CCNL comparto Funzioni Locali all'art. art.13 e 14.
- Assunzione di n. 3 unità di Istruttore di cui due istruttori di Vigilanza ed un Istruttore tecnico

Dettaglio spesa da sostenere:

ANNO 2025				
PROGRAMMAZIONE	Anni	mesi	UNITA'	TOTALE RAPPORTATO ALLE UNITA' E AL PERIODO
AUMENTO DELLE ORE DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	2025	6	20	55.745,20
DISTACCHI PERSONALE DA ALTRI ENTI	2025	6	2	33.167,43
Progressione fra le aree CCNL comparto Funzioni Locali all'art. art.13 e 14	2025	6	47	46.091,35
Assunzioni Utilizzo Graduatorie altri enti/mobilita volontaria area Istruttori	2025	6	3	47.243,46
STABILIZZAZIONE EX ASU ASSUNZIONE ETEREFINANZIATA	2025	6	94	0
Assunzione eterofinanziata personale assegnato dal DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027	2025	6	3	0
TOTALE SPESA PROGRAMMATA				182.247,44

ANNO 2025 EFFETTI SULL'ANNO 2026

PROGRAMMAZIONE	Anni	mesi	UNITA'	TOTALE RAPPORTATO ALLE UNITA' E AL PERIODO
AUMENTO DELLE ORE DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	2026	12	20	111.490,40
DISTACCHI PERSONALE DA ALTRI ENTI	2026	12	2	66.334,86
Progressione fra le aree CCNL comparto Funzioni Locali all'art. art.13 e 14	2025	12	47	92.182,70
Assunzioni Utilizzo Graduatorie altri enti/mobilita volontaria area istruttori	2026	12	3	94.486,92
STABILIZZAZIONE EX ASU ASSUNZIONE ETEREFINANZIATA	2026	12	94	0
Assunzione eterofinanziata personale assegnato dal DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027	2026	12	3	0
TOTALE SPESA PROGRAMMATA				364.494,88

ANNO 2026				
PROGRAMMAZIONE	Anni	mesi	UNITA'	TOTALE RAPPORTATO ALLE UNITA' E AL PERIODO
AUMENTO DELLE ORE DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	2026	6	20	55.745,20
DISTACCHI PERSONALE DA ALTRI ENTI	2026	6	3	47.243,46
Assunzione una unità area funzionari di elevata qualificazione area Legale	2026	6	1	18.098,04
Assunzioni Utilizzo Graduatorie altri enti/mobilita volontaria area istruttori	2026	6	3	47.243,46
STABILIZZAZIONE EX ASU ASSUNZIONE ETEREFINANZIATA	2026	0	0	0
Assunzione eterofinanziata personale assegnato dal DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027	2026	0	0	0
TOTALE SPESA PROGRAMMATA				168.330,16

ANNO 2026 EFFETTI SULL'ANNO 2027				
PROGRAMMAZIONE	Anni	mesi	UNITA'	TOTALE RAPPORTATO ALLE UNITA' E AL PERIODO
AUMENTO DELLE ORE DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	2027	12	20	111.490,40
DISTACCHI PERSONALE DA ALTRI ENTI	2027	12	3	94.486,92
Assunzione una unità area funzionari di elevata qualificazione area Legale	2027	12	1	36.196,09
Assunzioni Utilizzo Graduatorie altri enti/mobilita volontaria area istruttori	2027	12	3	94.486,92
STABILIZZAZIONE EX ASU ASSUNZIONE ETEREFINANZIATA	2027	0	0	
Assunzione eterofinanziata personale assegnato dal DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027	2027	0	0	
TOTALE SPESA PROGRAMMATA				336.660,33

ANNO 2027				
PROGRAMMAZIONE	Anni	mesi	UNITA'	TOTALE RAPPORTATO ALLE UNITA' E AL PERIODO
AUMENTO DELLE ORE DIPENDENTI A TEMPO PARZIALE	2027	6	9	25.085,34
DISTACCHI PERSONALE DA ALTRI ENTI	2027	6	3	47.243,46
Assunzione area Istruttori	2027	6	6	94.486,92
Assunzioni Utilizzo Graduatorie altri enti/mobilita volontaria area istruttori	2027	6	3	47.243,46
STABILIZZAZIONE EX ASU ASSUNZIONE ETEREFINANZIATA	2027		0	0
Assunzione eterofinanziata personale assegnato dal DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027	2027		0	0
TOTALE SPESA PROGRAMMATA				214.059,18

	Aumento spesa del personale	risparmio cessazioni	Differenze/resti assunz.li
anno 2025	182.247,44	456.922,64	274.675,20
anno 2025 effetti 2026	364.494,88	465.740,31	101.245,43
anno 2026	168.330,16	201.115,97	32.785,81
anno 2026 effetti sul 2027	336.660,33	430.458,81	93.798,48
anno 2027	214.059,18	137.352,06	-76.707,12
TOTALI	1.265.791,99	1.691.589,79	425.797,80