



COMUNE DI BRESCIA

GIUNTA COMUNALE

Delib. n. 426

Data 03/11/2021

OGGETTO: DIRETTORE GENERALE. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024, RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE.

L'anno 2021, addì tre del mese di Novembre alle ore 09:05 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Per la trattazione dell'oggetto di cui sopra si hanno le seguenti presenze:

		PRESENTE
DELBONO EMILIO	Sindaco	--
CASTELLETTI LAURA	V. Sindaco	Si
CANTONI ALESSANDRO	Assessore	Si
CAPRA FABIO	Assessore	Si
COMINELLI MIRIAM	Assessore	Si
FENAROLI MARCO	Assessore anziano	Si
MANZONI FEDERICO	Assessore	Si
MORELLI ROBERTA	Assessore	Si
MUCHETTI VALTER	Assessore	Si
TIBONI MICHELA	Assessore	Si

Presiede il Vice Sindaco Laura Castelletti

Partecipa il Segretario Generale Barilla dott.ssa Carmelina

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999;
- l'obbligo di programmazione del fabbisogno di personale è, altresì, sancito dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- gli artt. 6 e ss. del D.Lgs. 165/2001, come modificati dal D.Lgs. 75/2017, definiscono le modalità con le quali deve essere effettuata la programmazione del fabbisogno di personale e introducono elementi significativi finalizzati al superamento del tradizionale concetto di dotazione organica (definizione di posti e figure professionali) che si sostanzia in un concetto di "dotazione di personale", quantificato con un valore finanziario di potenziale spesa massima, coerente con il Piano dei fabbisogni di personale;
- in data 8.5.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che:

- il Piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima;
- per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006 (spesa media triennio 2011/2013) corrispondente, per il Comune di Brescia, ad € 62.830.930,00;

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

Dato atto che si rende necessario:

- rimodulare la dotazione organica dell'ente al fine di adeguare in aumento la consistenza numerica nei profili professionali per i quali c'è una maggior richiesta di reclutamento di personale e in diminuzione la consistenza numerica dei profili professionali in esaurimento o per i quali non c'è richiesta o possibilità di reclutamento di personale;
- approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024;

Considerato che la rimodulazione della dotazione organica dell'Ente è esplicitata nell'allegato 1 al presente provvedimento e che:

- non prevede l'istituzione di nuovi profili professionali;
- comprende, quale parte integrante della stessa, l'allegato 1bis nel quale sono descritte le declaratorie dei profili professionali facenti parte della dotazione organica dell'Ente;
- rispetta il limite imposto dall'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006 (spesa media del personale in servizio nel triennio 2011-2013 corrispondente a € 62.830.930,00), come si evince dall'allegato n. 2;
- mantiene, di fatto, lo stesso valore economico teorico della dotazione organica attualmente in essere (dotazione attuale: n. 1749 posti corrispondenti ad un valore teorico di € 55.080.261 - dotazione proposta: n. 1748 posti corrispondenti a un valore teorico di € 55.088.683);
- si sostanzia in:
 - una diminuzione di n. 3 posti in profili ad esaurimento di categoria B (diminuzione effettuata sul personale effettivamente in servizio alla data del 25 ottobre 2021);
 - una diminuzione di n. 2 posti nel profilo di Autista Specializzato di categoria B3 (profilo per il quale non è prevista l'assunzione di nuovo personale) a favore di un aumento di n. 2 posti nel profilo di Collaboratore Amministrativo (profilo per il quale sono previste assunzioni);
 - una diminuzione di n. 1 posto nel profilo di categoria D3 Esperto in Informatica (tutti i profili di cat. D3 sono ad esaurimento per effetto dell'art. 12 del CCNL Funzioni

Locali del 21.5.2018) a favore di un aumento di n. 1 posto nel corrispondente profilo di categoria D, Istruttore Direttivo Informatico;

- un aumento di n. 1 posto nel profilo di cat. D Istruttore Direttivo Culturale e di n. 1 posto nel profilo di Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari (profilo di area Dirigenziale);
- non presenta situazioni di eccedenze di personale;
- è funzionale al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ed è coerente con il Piano della performance;
- è coerente con l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, così come declinata nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - Il sistema organizzativo;

Rilevato che il Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2024, così come proposto negli allegati 3 e 4 al presente provvedimento:

- comprende le assunzioni previste nel Piano Occupazionale 2021 di cui al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021-2023 non ancora portate a termine entro il 31.12.2021;
- tiene conto delle richieste di risorse umane formulate dai responsabili dell'ente in sede di formazione degli strumenti di programmazione amministrativa e finanziaria per il triennio 2022/2024, accolte parzialmente sulla base delle disponibilità finanziarie previste nel redigendo bilancio pluriennale 2022/2024;
- è integrato dalle direttive al Responsabile del Settore Risorse Umane in materia di assunzioni a tempo indeterminato ed in materia di lavoro flessibile di cui all'allegato 5;
- tiene conto degli obblighi di cui alla Legge n. 68/99, come specificato nelle direttive di cui all'allegato 5;
- non si intende esaustivo e, pertanto, potrà essere ulteriormente integrato o modificato alla luce delle effettive cessazioni di personale negli anni 2022, 2023 e 2024 e per eventuali ulteriori esigenze organizzative dell'Ente, al momento non previste e non programmabili, nei limiti delle previsioni di bilancio e nel rispetto della normativa di riferimento;
- riporta, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Richiamato l'attuale quadro normativo per le assunzioni a tempo indeterminato negli enti locali in particolare:

- l'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (cd. Decreto Crescita, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto

significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 e finalizzato a individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Verificato, come risulta dagli allegati n. 6, 7 e 8:

- che il rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati del Comune di Brescia (21,10%) si colloca sotto il valore soglia definito per la classe demografica di appartenenza (27,60%);
- che lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del D.M., Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è pari a € 19.256.826,64;
- che, tuttavia, poiché il legislatore, per gli anni dal 2020 al 2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, per il Comune di Brescia l'incremento effettivo per assunzioni a tempo indeterminato è stabilito come segue (spesa del personale registrata nel 2018 incrementata in misura non superiore ai valori percentuale indicati dalla Tabella 2 del D.M.17 marzo 2020):
 - anno 2020 € 64.668.144,04 * 7% = € 4.526.770,08
 - anno 2021 € 64.668.144,04 * 12% = € 7.760.177,28
 - anno 2022 € 64.668.144,04 * 14% = € 9.053.540,17
 - anno 2023 € 64.668.144,04 * 15% = € 9.700.221,61
 - anno 2024 € 64.668.144,04 * 16% = € 10.346.903,05

Preso atto che, come risulta dall'allegato n. 8, la maggiore spesa di personale derivante dall'approvazione del Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 di cui al presente provvedimento, calcolata come da D.M. 17 marzo 2020, rispetto alla spesa sostenuta nell'anno 2018, è inferiore alla potenzialità di aumento spesa previsto dal D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto che questo Ente non ha necessità di avvalersi della possibilità contemplata dall'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 per i Comuni "virtuosi", per il periodo 2020-2024, delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM 17 marzo 2020 come sopra evidenziati al punto precedente (per il 2021 pari al 12%), fermo restando il limite di

cui alla Tabella 1 (limite del 27,60% di spesa personale su entrate correnti) della specifica fascia demografica in cui rientra il Comune di Brescia (Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti);

Richiamato l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. 122/2010 e successive modifiche il quale stabilisce, per le assunzioni di personale a tempo determinato, che le limitazioni previste dal comma in questione non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Verificato che la spesa sostenuta nel 2009 per contratti di lavoro flessibile è pari ad € 5.608.848, come risulta dall'allegato 9, e che pertanto, tale cifra rappresenta il limite per le nuove assunzioni flessibili in ognuno degli anni del triennio 2022-2024 in quanto il Comune è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296;

Considerato, inoltre:

- che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni effettuino annualmente una ricognizione per verificare se sussistano situazioni di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e, in caso di mancato adempimento della ricognizione annuale di cui sopra, non possano effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- che, come risulta agli atti del Settore Risorse Umane, non sono state segnalate da alcuno dei Responsabili di Area del Comune di Brescia situazioni di eccedenza di personale e che il Direttore Generale ha attestato tale circostanza con nota del 25.10.2021 prot. n. 276002/2021 con espresso riferimento alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'ente;

Dato atto che il Comune di Brescia non ricade nel divieto di assunzione di personale ai sensi della normativa attualmente in vigore in tema di spesa del personale in quanto:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2022;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001), con la presente deliberazione;

- ha approvato con deliberazione G.C. n. 662 del 23.12.2020 il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023 ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio nell'anno precedente ai sensi del DM 1.8.2019;
- in sede di approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 è stato redatto il prospetto dimostrativo del rispetto del vincolo di pareggio per l'esercizio in corso;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 89/2014);
- è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 15.1.2021 il bilancio di previsione 2021/2023 ed i relativi dati sono stati inviati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni nella legge n. 160/2016);
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 26 del 26.4.2021 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2020;
- il bilancio consolidato del gruppo Comune di Brescia esercizio 2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 27.9.2021, entro i termini previsti dal principio contabile allegato 4/4 del D.Lgs. 118/2011, e lo stesso è stato trasmesso in data 14.10.2021 alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche (piattaforma BDAP);

Visto l'articolo 24 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - Il Sistema Organizzativo;

Richiamati:

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014, che parimenti prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'Ente;

Acquisito il parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 2.11.2021 ai sensi delle sopra citate disposizioni;

Considerato che il presente atto costituirà parte integrante e sostanziale della proposta di Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente in data 28.10.2021 dal Direttore Generale e in data 28.10.2021 dalla Responsabile del

Settore Bilancio e Ragioneria per quanto attiene i riflessi sulla situazione economico-finanziaria dell'ente dando atto che la spesa derivante dalle assunzioni previste nel documento di cui al presente atto è coerente con le previsioni di Bilancio;

Ritenuto di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000 per un più celere prosieguo degli atti conseguenti;

Con i voti favorevoli di tutti i presenti;

d e l i b e r a

- a) di approvare, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, la nuova dotazione organica dell'Ente (allegato 1 e allegato 1bis), rimodulata secondo le sopravvenute nuove esigenze dell'ente, funzionali al perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente, dando atto dell'invarianza finanziaria della rimodulazione;
- b) di dare atto che la rimodulazione della dotazione organica suddetta, così come esposto in premessa, rispetta il limite dalla spesa media del personale in servizio nel triennio 2011-2013 (art. 1 comma 557-quater della L. n.296/2006 inserito dall'art. 3 c. 5bis del DL n.90/2014) come da allegato 2;
- c) di approvare il Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2023/2024 (allegati 3 e 4), che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, dando atto che la programmazione proposta assicura la funzionalità dei servizi e ottimizza le risorse per il loro miglior funzionamento;
- d) di approvare le direttive al Responsabile del Settore Risorse Umane in materia di assunzioni a tempo indeterminato ed in materia di lavoro flessibile di cui all'allegato 5;
- e) di dare atto che l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024 rispetta tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato, assunzioni a tempo determinato, e di spese del personale degli Enti locali, come descritto in premessa;
- f) di dare atto che la spesa derivante dall'attuazione del Piano dei fabbisogni trova copertura finanziaria nello schema di bilancio di previsione finanziario armonizzato 2022-2024;
- g) di dare mandato al Dirigente del Settore Risorse Umane di attivare le procedure per la copertura dei posti previsti nel

Piano dei fabbisogni di personale, secondo le direttive riportate nell'allegato 5 ;

- h) di dare atto che la spesa necessaria per le assunzioni previste nel Piano dei fabbisogni sarà quantificata ed impegnata nei singoli provvedimenti di assunzione adottati con determinazione dirigenziale del Responsabile del Settore Risorse Umane;
- i) di riservarsi di apportare ulteriori successive integrazioni o modificazioni al Piano dei fabbisogni di personale, in base a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale nonché in seguito a sopravvenute esigenze;
- j) di dare atto che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, nel Comune di Brescia, per gli anni 2022, 2023 e 2024, non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, comprese le figure dirigenziali, in relazione sia alle esigenze funzionali sia alla situazione finanziaria dell'Ente e che, pertanto, l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero dei propri dipendenti, dirigenti compresi;
- k) di dare atto che il presente Piano viene adottato nel rispetto di tutti i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni a tempo indeterminato, assunzioni a tempo determinato, e di spese del personale degli Enti locali, come descritto in premessa e come riportato negli allegati 6, 7, 8 e 9;
- l) di dare atto che il presente provvedimento, con relativi allegati, costituirà parte integrante e sostanziale della proposta di Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024;
- m) di dichiarare, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile;
- n) di darne comunicazione mediante elenco ai Capigruppo consiliari e di metterla a disposizione dei Consiglieri presso la Segreteria Generale.

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Costo unitario annuo lordo Ente (senza fondo) da 1.7.19	dotazione organica teorica D.G. 309 4.8.2021	costo dotazione organica teorica D.G. 309 4.8.2021	Personale in servizio alla data del 25/10/2021	Scoperture organico alla data del 25/10/2021 SU DOT. Attuale	proposta nuova dotazione organica teorica	Differenza tra nuova dotazione organica (2021) e precedente	Costo totale lordo Ente (al netto dei fondi salario accessorio) nuova dotazione teorica	NOTE ALLA VARIAZIONE
A	Commesso Operatore (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	10	259.240,00 €	10	0	10	0	€ 259.240,00	
	Operaio Qualificato (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	1	25.924,00 €	1	0	1	0	€ 25.924,00	
	Ausiliario socio-scolastico (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	6	155.544,00 €	6	0	6	0	€ 155.544,00	
Totali CAT. A			17	€ 440.708,00	17	0	17	0	€ 440.708,00	
B	Applicato (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	60	1.640.760,00 €	59	1	59	-1	€ 1.613.414,00	riduzione su personale in servizio
	Autista (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	5	136.730,00 €	5	0	5	0	€ 136.730,00	
	Operaio Specializzato	€ 27.346,00	10	273.460,00 €	7	3	10	0	€ 273.460,00	
	Esecutore Operativo	€ 27.346,00	84	2.297.064,00 €	83	1	84	0	€ 2.297.064,00	
	Custode Cimiteriale (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	3	82.038,00 €	3	0	3	0	€ 82.038,00	
	Operatore Socio-Assist. (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	12	328.152,00 €	11	1	11	-1	€ 300.806,00	riduzione su personale in servizio
	Operatore Socio-Scol.Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	3	82.038,00 €	2	1	2	-1	€ 54.692,00	riduzione su personale in servizio
totali CAT. B			177	4.840.242,00 €	170	7	174	-3	€ 4.758.204,00	
B3	Operatore Int. Alunni disabili (profilo ad esaurimento)	€ 28.737,00	4	114.948,00 €	4	0	4	0	€ 114.948,00	
	Collaboratore Amm.vo	€ 28.737,00	138	3.965.706,00 €	133	5	140	2	€ 4.023.180,00	aumento in relazione alla contestuale diminuzione nel profilo di Autista per consentire assunzioni Collaboratore Amm.vo L. 68
	Collaboratore Tecnico	€ 28.737,00	13	373.581,00 €	11	2	13	0	€ 373.581,00	
	Operatore Socio-Assist. Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 28.737,00	1	28.737,00 €	1	0	1	0	€ 28.737,00	
	Autista Specializzato	€ 28.737,00	10	287.370,00 €	8	2	8	-2	€ 229.896,00	riduzione su personale in servizio - non sono previste assunzioni in tale profilo
	Ausiliario del Traffico	€ 28.737,00	8	229.896,00 €	4	4	8	0	€ 229.896,00	
totali CAT. B3			174	5.000.238,00 €	161	13	174	0	€ 5.000.238,00	
C	Istruttore Culturale (profilo ad esaurimento)	€ 30.630,00	8	245.040,00 €	8	0	8	0	€ 245.040,00	
	Istruttore Informatico	€ 30.630,00	16	490.080,00 €	6	10	16	0	€ 490.080,00	10 posti vacanti per consentire trasformazione in ruolo 10 CFL
	Agente Accertatore (profilo ad esaurimento)	€ 31.691,00	2	63.382,00 €	2	0	2	0	€ 63.382,00	
	Agente Polizia Locale	€ 32.141,00	275	8.838.775,00 €	270	5	275	0	€ 8.838.775,00	
	Educatore Asili Nido	€ 29.308,00	110	2.549.796,00 €	109	1	110	0	€ 2.549.796,00	costo totale calcolato tenendo conto del p.t. strutturale per questo profilo
	Insegnante Scuole Infanzia	€ 32.427,00	178	5.772.006,00 €	160	18	178	0	€ 5.772.006,00	
	Istruttore Amministrativo	€ 30.630,00	276	8.453.880,00 €	264	12	276	0	€ 8.453.880,00	
	Istruttore Tecnico	€ 30.630,00	46	1.408.980,00 €	33	13	46	0	€ 1.408.980,00	6 posti saranno coperti tramite trasformazione in ruolo 6 CFL
	Tecnico dei rapporti con i Media	€ 30.630,00	3	91.890,00 €	3	0	3	0	€ 91.890,00	
Tecnico della comunicazione istituzionale	€ 30.630,00	1	30.630,00 €	1	0	1	0	€ 30.630,00		
Totali CAT. C			915	27.944.459,00 €	856	59	915	0	€ 27.944.459,00	
D	Istruttore Direttivo Culturale	€ 33.232,00	26	864.032,00 €	24	2	27	1	€ 897.264,00	
	Assistente Sociale	€ 33.232,00	68	2.259.776,00 €	68	0	68	0	€ 2.259.776,00	
	Istruttore Direttivo Informatico	€ 33.232,00	10	332.320,00 €	3	7	11	1	€ 365.552,00	aumento di n. 1 unità in relazione alla diminuzione del profilo di cat. D3 Esperto in Informatica
	Commissario Agg. Polizia Locale	€ 34.743,00	32	1.111.776,00 €	28	4	32	0	€ 1.111.776,00	
	Insegnante Sc.Infanzia. Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 33.865,00	3	101.595,00 €	2	1	3	0	€ 101.595,00	
	Coordinatore Educativo	€ 33.232,00	7	232.624,00 €	5	2	7	0	€ 232.624,00	
	Istruttore Direttivo Avvocato	€ 33.232,00	1	33.232,00 €	0	1	1	0	€ 33.232,00	
	Istruttore Direttivo Amministrativo	€ 33.232,00	104	3.456.128,00 €	93	11	104	0	€ 3.456.128,00	
	Istruttore Direttivo Tecnico	€ 33.232,00	99	3.289.968,00 €	76	23	99	0	€ 3.289.968,00	
	Specialista della comunicazione istituzionale	€ 33.232,00	0	- €	0	0	0	0	€ -	
	Specialista nei rapporti con i media	€ 33.232,00	1	33.232,00 €	1	0	1	0	€ 33.232,00	
	Specialista della progettazione servizi alla persona	€ 33.232,00	3	99.696,00 €	2	1	3	0	€ 99.696,00	
	Specialista della gestione documentale	€ 33.232,00	2	66.464,00 €	0	2	2	0	€ 66.464,00	
Istruttore direttivo statistica	€ 33.232,00	1	33.232,00 €	0	1	1	0	€ 33.232,00		

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Costo unitario annuo lordo Ente (senza fondo) da 1.7.19	dotazione organica teorica D.G. 309 4.8.2021	costo dotazione organica teorica D.G. 309 4.8.2021	Personale in servizio alla data del 25/10/2021	Scoperture organico alla data del 25/10/2021 SU DOT. Attuale	proposta nuova dotazione organica teorica	Differenza tra nuova dotazione organica (2021) e precedente	Costo totale lordo Ente (al netto dei fondi salario accessorio) nuova dotazione teorica	NOTE ALLA VARIAZIONE
	Esperto per l'orientamento al lavoro e all'inclusione	€ 33.232,00	5	166.160,00 €	0	5	5	0	€ 166.160,00	
	Totali CAT. D		362	12.080.235,00 €	302	55	364	2	€ 12.146.699,00	
D3	Funzionario Culturale (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	6	227.940,00 €	6	0	6	0	€ 227.940,00	
	Esperto in Informatica (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	6	227.940,00 €	5	1	5	-1	€ 189.950,00	diminuzione su personale in servizio e contestuale aumento nel profilo di Istruttore Direttivo Informatico cat. D
	Funzionario Amministrativo (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	30	1.139.700,00 €	30	0	30	0	€ 1.139.700,00	
	Funzionario Direzione di Circolo (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	4	151.960,00 €	4	0	4	0	€ 151.960,00	
	Funzionario Servizi Sociali (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	1	37.990,00 €	1	0	1	0	€ 37.990,00	
	Commissario di Polizia Locale (profilo ad esaurimento)	€ 39.501,00	5	197.505,00 €	5	0	5	0	€ 197.505,00	
	Avvocato (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	2	75.980,00 €	2	0	2	0	€ 75.980,00	
	Funzionario Tecnico (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	16	607.840,00 €	16	0	16	0	€ 607.840,00	
	Totali CAT. D3		70	2.666.855,00 €	69	1	69	-1	€ 2.628.865,00	
DIR.	Dirigente Servizi alla Persona	€ 61.986,00	2	123.972,00 €	2	0	2	0	€ 123.972,00	n. 1 posto coperto a t.d. ex art. 110 c. 1 TUEL
	Dirigente di Polizia Municipale	€ 61.986,00	1	61.986,00 €	1	0	1	0	€ 61.986,00	n. 1 posto coperto a t.d. ex art. 110 c. 1 TUEL
	Dirigente Servizi Tecnici	€ 61.986,00	13	805.818,00 €	11	2	13	0	€ 805.818,00	n. 3 posti coperti a t.d. ex art. 110 c. 1 TUEL
	Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari	€ 61.986,00	17	1.053.762,00 €	16	1	18	1	€ 1.115.748,00	n. 2 posti coperti a t.d. ex art. 110 c. 1 TUEL - 1 posto vacante per Protezione Civile, aumento di 1 posto per settore Casa
	Dirigente Sistemi Informativi	€ 61.986,00	1	61.986,00 €	1	0	1	0	€ 61.986,00	
	Totali dirigenti		34	2.107.524,00 €	31	3	35	1	€ 2.169.510,00	
TOTALI GENERALI			1749	€ 55.080.261,00	1606	138	1748	-1	€ 55.088.683,00	
spesa media triennio 11/13				€ 62.830.930,00						
differenza tra spesa media triennio 11/13 e dotazione organica attuale				€ 7.750.669,00					€ 7.742.247,00	differenza tra spesa media triennio 11/13 e dotazione organica in approvazione

NB nel caso degli educatori asili nido il costo è riparametrato al tempo parziale strutturale non legato a scelte individuali
il part-time legato a scelte individuali incide per circa 2.000.000 di euro

ALLEGATO 1bis

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
TRIENNIO 2022-2024

PROFILI PROFESSIONALI E RELATIVE DECLARATORIE

(allegato parte integrante della dotazione organica del Comune di Brescia)

CATEGORIA A

PROFILI PROFESSIONALI

1. Ausiliario Socio-Scolastico (profilo ad esaurimento)
2. Commesso Operatore (profilo ad esaurimento)
3. Operaio Qualificato (profilo ad esaurimento)

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso l'esperienza diretta sulla mansione;
- Contenuti di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Problematiche lavorative di tipo semplice;
- relazioni organizzative di tipo prevalentemente interno basate su interazione tra pochi soggetti.

CONTENUTI PROFESSIONALI DEI PROFILI

1. AUSILIARIO SOCIO-SCOLASTICO (profilo ad esaurimento)

Possiede conoscenze di tipo operativo generale acquisibile attraverso esperienza diretta nelle mansioni, che consistono prevalentemente in operazioni specifiche di pulizia, disinfezione ed igienizzazione nonché di riordino e movimentazione di arredi e suppellettili nelle sezioni e negli spazi comuni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza. Può svolgere semplici attività tecnico-manuali, anche in ordine all'igiene personale dei bambini laddove l'organizzazione del lavoro lo preveda, di sorveglianza nelle strutture di assegnazione e di supporto all'attività didattica. Ha responsabilità limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Le relazioni organizzative sono di tipo prevalentemente interne e limitate all'interazione tra pochi soggetti. Nei periodi estivi può essere impiegato nei diversi servizi dell'Amministrazione per svolgere mansioni equivalenti compatibili con la categoria di appartenenza.

2. COMMESSE OPERATORE (profilo ad esaurimento)

Possiede conoscenze di tipo operativo acquisibile attraverso esperienza diretta nelle mansioni, che consistono prevalentemente in compiti di vigilanza, custodia, sorveglianza e pulizia di locali ed uffici; svolge inoltre semplici mansioni di tipo ausiliario rispetto a più ampi processi amministrativi (es. fotocopiatura, distribuzione della corrispondenza, commissioni anche con uso di automezzo, ecc.). Ha responsabilità limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Le relazioni organizzative sono di tipo prevalentemente interne e limitate all'interazione tra pochi soggetti.

3. OPERAIO QUALIFICATO (profilo ad esaurimento)

Possiede conoscenze di tipo operativo acquisibile attraverso esperienza diretta nelle mansioni, che consistono prevalentemente in attività di carattere tecnico-manuali e di semplice ordinaria manutenzione. Può inoltre svolgere lavori di sorveglianza e pulizia nelle strutture cui è assegnato. Ha responsabilità limitata alla corretta esecuzione del proprio lavoro. Le relazioni organizzative sono di tipo prevalentemente interne e limitate all'interazione tra pochi soggetti.

CATEGORIA B1

PROFILI PROFESSIONALI

1. Applicato (profilo ad esaurimento)
2. Custode Cimiteriale (profilo ad esaurimento)
3. Esecutore Operativo
4. Operaio Specializzato
5. Autista (profilo ad esaurimento)
6. Operatore Socio-Assistenziale (profilo ad esaurimento)
7. Operatore Socio-Scolastico Specializzato (profilo ad esaurimento)

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con utenti di natura diretta.

CONTENUTI PROFESSIONALI DEI PROFILI

1. APPLICATO (profilo ad esaurimento)

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede nel campo amministrativo ad attività di carattere operativo sulla base di istruzioni e direttive dettagliate. Può effettuare supporto operativo nell'ambito di sopralluoghi. Utilizza attrezzature d'ufficio quali personal computer (con funzioni elementari e non prevalenti) centraline telefoniche, fax e fotocopiatori.

2. CUSTODE CIMITERIALE (profilo ad esaurimento)

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede all'esecuzione tecnico-manuali di tipo specialistico quali la custodia e la vigilanza delle strutture e delle attrezzature, la ricezione delle salme, le operazioni di tumulazione o inumazione e quelle di esumazione o estumulazione, gli interventi di manutenzione ordinaria, pulizia e disinfezione, l'assistenza durante lo svolgimento di esami autoptici e riconoscimento salme.

3. ESECUTORE OPERATIVO

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede all'esecuzione di attività di carattere esecutivo, anche in campo amministrativo, sulla base di istruzioni e direttive dettagliate utilizzando attrezzature d'ufficio (fotocopiatori, centraline telefoniche, videoproiettori) ed il personal computer per effettuare, ad esempio, la protocollazione e classificazione della corrispondenza. Svolge attività di vigilanza di locali e uffici, di prima informazione all'utenza ed attività di magazzino, di prelievo e di distribuzione di materiale. Può essere richiesto l'utilizzo di automezzi per i quali non siano previste abilitazioni o patenti specifiche per effettuare supporto operativo nell'ambito di sopralluoghi.

4. OPERAIO SPECIALIZZATO

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede all'esecuzione di operazioni tecnico-manuali di tipo specialistico quali installazione, montaggio, controllo, riparazione ed utilizzo di apparecchiature, attrezzature, arredi, automezzi ed impianti, messa a dimora del verde pubblico, manutenzione ordinaria degli stessi, conduzione di motomezzi, automezzi e macchine operatrici per il trasporto di materiali e/o persone. Possono essere richieste specifiche abilitazioni o patenti.

5. AUTISTA (profilo ad esaurimento)

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede all'esecuzione di operazioni tecnico-manuali di tipo specialistico quali conduzione di motomezzi, automezzi e macchine operatrici per il trasporto di materiali, persone, pulitura degli automezzi e delle attrezzature in dotazione, vigilanza di strutture ed attrezzature. Possono essere richieste specifiche abilitazioni o patenti.

6. OPERATORE SOCIO-ASSISTENZIALE (profilo ad esaurimento)

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede alla realizzazione dei programmi assistenziali, collaborando alla rilevazione dei bisogni delle persone assistite. Cura in particolare gli interventi di aiuto alla persona nelle attività di base della vita quotidiana, di sostegno psicologico e di promozione dell'autonomia.

Tiene i rapporti con i familiari degli utenti per le materie di propria competenza, promuovendo la loro collaborazione e la loro partecipazione alla definizione dei progetti assistenziali. Provvede agli interventi di pulizia ed igiene dell'ambiente.

7. OPERATORE SOCIO-SCOLASTICO SPECIALIZZATO (profilo ad esaurimento)

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede nel campo scolastico all'esecuzione di attività tecnico-manuali, di piccola manutenzione, di pulizia, disinfezione ed igienizzazione nonché di riordino e movimentazione di arredi e suppellettili nelle sezioni e negli spazi comuni, nel rispetto della normativa in materia di sicurezza. Può svolgere attività semplici, anche in ordine all'igiene personale dei bambini (laddove l'organizzazione del lavoro lo preveda), di sorveglianza nelle strutture di assegnazione e di supporto all'attività didattica. Provvede inoltre ad attività di tipo specialistico quali la rilevazione di piccole esigenze manutentive, la ricezione, il controllo e la verifica della strumentazione e dei materiali utilizzati nell'ambito delle proprie mansioni e, nell'ambito delle mense scolastiche, la ricezione, il controllo e la verifica quantitativa dei pasti trasportati, la loro distribuzione, la collaborazione con il Cuoco, laddove l'organizzazione del lavoro lo preveda, nella preparazione e porzionatura del cibo, la compilazione delle schede di autocontrollo relativamente all'igiene degli ambienti ed alla temperatura dei pasti. Nei periodi estivi può essere impiegato nei diversi servizi dell'Amministrazione per svolgere mansioni equivalenti compatibili con la categoria di appartenenza.

CATEGORIA B3

PROFILI PROFESSIONALI

1. Ausiliario del Traffico
2. Collaboratore Amministrativo
3. Collaboratore Tecnico
4. Autista Specializzato
5. Operatore per l'Integrazione degli Alunni Disabili (profilo ad esaurimento)
6. Operatore Socio-Assistenziale Specializzato (profilo ad esaurimento)

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Buone conoscenze specialistiche ed un grado di esperienza discreto;
- Contenuto di tipo operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi;
- Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale. Relazioni con utenti di natura diretta.

CONTENUTI PROFESSIONALI DEI PROFILI

1. AUSILIARIO DEL TRAFFICO

Possiede buone conoscenze specialistiche, competenze tecnico professionali ed un discreto grado di autonomia operativa, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Svolge attività di prevenzione e accertamento di violazioni di disposizioni del codice della strada nei limiti e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti

2. COLLABORATORE AMMINISTRATIVO

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede, nel campo amministrativo, alla redazione di atti e provvedimenti sulla base di modelli e procedure predefinite od al rilascio di certificazioni, utilizzando il Personal Computer e relativi software applicativi, compila relazioni, prospetti e/o tabelle, provvede al rilascio di documenti vari di competenza, coordinando l'attività di personale inquadrato in categoria inferiore.

3. COLLABORATORE TECNICO

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali

rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede all'esecuzione di interventi di tipo manutentivo e risolutivo su apparecchiature, attrezzature, immobili, verde pubblico, strutture cimiteriali, arredi, automezzi ed impianti, alla costruzione e all'utilizzo di macchinari complessi, motomezzi, automezzi, e macchine operatrici per il trasporto di materiali e/o persone, ovvero interventi specializzati di supporto alle attività di conservazione e di tutela dei beni museali e bibliotecari utilizzando anche strumentazioni informatiche, può controllare gli interventi manutentivi sia di ditte appaltatrici sia gestiti in amministrazione diretta. Possono essere richieste specifiche abilitazioni o patenti. Può coordinare attività di altro personale inquadrato in posizione di categoria inferiore.

4. AUTISTA SPECIALIZZATO

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede all'esecuzione di operazioni tecnico-manuali di tipo specialistico quali la conduzione di motomezzi, automezzi e macchine operatrici per il trasporto di materiali e/o persone, l'effettuazione di scavi e livellamenti del terreno. Collabora alla programmazione dell'attività, dei tragitti e delle fermate. Possono essere richieste specifiche abilitazioni o patenti. Può coordinare attività di altro personale inquadrato in categoria inferiore.

5. OPERATORE PER L'INTEGRAZIONE DEGLI ALUNNI DISABILI (profilo ad esaurimento)

Possiede buone conoscenze specialistiche, competenze tecnico professionali ed un discreto grado di autonomia operativa, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede nel campo scolastico all'esecuzione di attività assistenziali specialistiche, nonché di collaborazione all'attività educativa/didattica con particolare riferimento agli ambiti della comunicazione e dell'autonomia personali (art. 13 L. n. 104/92).

6. OPERATORE SOCIO-ASSISTENZIALE SPECIALIZZATO (profilo ad esaurimento)

Possiede buone conoscenze specialistiche ed un discreto grado di esperienza diretta nelle mansioni che hanno contenuto di tipo operativo, con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi, con discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili. Ha relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne di tipo indiretto e formale mentre quelle con l'utenza sono di natura diretta. Provvede alla realizzazione dei programmi assistenziali, collaborando alla rilevazione dei bisogni delle persone assistite. Cura in particolare gli interventi di aiuto alla persona nelle attività di base della vita quotidiana, di sostegno psicologico e di promozione dell'autonomia. Tiene i rapporti con i familiari degli utenti per le materie di propria competenza, pro-

movendo la loro collaborazione e la loro partecipazione alla definizione dei progetti assistenziali. Provvede agli interventi di pulizia ed igiene dell'ambiente. Espleta funzioni specialistiche quali la collaborazione con altre figure professionali nel coordinamento delle attività, la puntuale raccolta e la circolazione delle informazioni concernenti gli assistiti, lo svolgimento di attività di socializzazione.

CATEGORIA C

PROFILI PROFESSIONALI

1. Agente Accertatore (**profilo ad esaurimento**)
2. Agente di Polizia Locale
3. Tecnico della comunicazione istituzionale
4. Educatore Asili Nido
5. Insegnante Scuole dell'Infanzia
6. Istruttore Amministrativo
7. Istruttore Culturale (**profilo ad esaurimento**)
8. Istruttore Informatico
9. Istruttore Tecnico
10. Tecnico dei rapporti con i media

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Approfondite conoscenze mono-specialistiche e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento;
- Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi;
- Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

CONTENUTI PROFESSIONALI DEI PROFILI

1. AGENTE ACCERTATORE (profilo ad esaurimento)

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Svolge attività di notificazione di atti e attività di raccolta di informazioni e di accertamenti, con ampia autonomia operativa nell'ambito delle procedure prescritte.

2. AGENTE DI POLIZIA LOCALE

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Svolge attività di vigilanza in materia di Polizia Amministrati-

va, commerciale, stradale, giudiziaria, regolamenti di Polizia Locale e quant'altro afferente alla sicurezza pubblica, nei limiti e nel rispetto delle Leggi e dei Regolamenti. Può essere tenuto ad utilizzare strumenti complessi e a condurre tutti i mezzi in dotazione. Istruisce pratiche connesse all'attività della Polizia Locale e può essere chiamato ad attività di coordinamento di personale inquadrato in categoria inferiore.

3. TECNICO DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Svolge attività relative ai processi di comunicazione istituzionale esterna ed interna all'Ente, assicura l'organizzazione degli eventi istituzionali, collabora alla gestione del sito internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social.

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

4. EDUCATORE ASILI NIDO

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Promuove lo sviluppo psicologico del bambino nei primi tre anni di vita, il suo primo processo formativo ed educativo teso alla sua socializzazione ed all'apprendimento all'interno del gruppo dei coetanei, provvedendo all'igiene personale, alla alimentazione, alle attività ludiche e quanto altro possa occorrere per il gruppo di bambini affidato. Provvede all'inserimento nel gruppo di bambini portatori di handicap programmando e coordinando le attività espressive e comunicative.

5. INSEGNANTE SCUOLE DELL'INFANZIA

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Promuove lo sviluppo psicologico integrale ed armonico della personalità dei bambini e delle bambine dai tre ai sei anni, il loro processo formativo ed educativo finalizzato alla socializzazione ed all'apprendimento all'interno del gruppo dei coetanei, garantendo l'assistenza personale. Partecipa alla programmazione educativo-didattica dell'offerta formativa di ogni plesso di scuola materna comunale. Nell'ambito e in attuazione del progetto educativo-didattico della scuola dell'infanzia promuove e garantisce la presenza e l'integrazione della diversità, sostenendo in particolare gli alunni in situazioni di difficoltà con programmate opportunità educative e socializzanti.

6. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Svolge attività di carattere istruttorio predisponendo atti e provvedimenti attribuiti alla sua competenza sulla base di direttive dettagliate, elaborando dati ed informazioni anche di natura complessa, utilizzando strumenti e procedure informatizzate, sia nel campo amministrativo che in quello economico e finanziario. Può rilasciare certificazioni e documenti e coordinare attività di personale inquadrato in categoria inferiore.

7. ISTRUTTORE CULTURALE (profilo ad esaurimento)

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Provvede all'espletamento di attività inerenti all'ambito culturale, bibliotecario e museale, sulla base di direttive dettagliate, con funzioni quali la gestione di strutture bibliotecarie di base e di iniziative di promozione alla lettura, la gestione di allestimenti ed esposizioni museali, la gestione di attività didattiche ed editoriali.

8. ISTRUTTORE INFORMatico

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Svolge attività nel campo informatico curando, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge, ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati provvedendo alla loro stesura nel linguaggio prescelto e ne predispose la documentazione. Può essere chiamato a fare assistenza software di base agli utenti, provvede alla gestione delle procedure informatiche per gli aspetti operativi, con gestione e controllo del sistema.

9. ISTRUTTORE TECNICO

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di apparte-

nenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Provvede a svolgere attività istruttoria in campo tecnico, curando, nel rispetto nelle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, la raccolta, l'elaborazione e l'analisi dei dati anche avvalendosi di tecnologie informatiche. Collabora alla progettazione di opere o le progetta direttamente. Può essere incaricato della direzione lavori. Può svolgere attività di conservazione e restauro di reperti nell'ambito di scavi archeologici e museali. Può coordinare attività di servizi operai. Può esprimere pareri tecnici sulle materie di competenza. Nell'espletamento dell'attività di controllo effettua sopralluoghi di cantieri, fabbricati, strutture cimiteriali, aree pubbliche. Può coordinare attività di personale inquadrato nelle categorie inferiori.

10. TECNICO DEI RAPPORTI CON I MEDIA

Svolge attività connesse ai processi di informazione relativa all'attività istituzionale dell'ente; ha relazioni con gli organi di informazione, collabora all'organizzazione degli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Possiede approfondite conoscenze monospecialistiche e/o un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi/amministrativi, con media complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili, ha relazioni interne anche di natura negoziale anche con posizioni organizzative al di fuori dell'unità organizzativa di appartenenza, relazioni esterne di tipo diretto, relazioni con l'utenza di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

CATEGORIA D

PROFILI PROFESSIONALI

1. Assistente Sociale
2. Coordinatore Educativo
3. Istruttore direttivo avvocato
4. Specialista della comunicazione istituzionale
5. Insegnante Scuole dell'Infanzia specializzato (**profilo ad esaurimento**)
6. Commissario Aggiunto di Polizia Locale
7. Istruttore Direttivo Amministrativo
8. Istruttore Direttivo Culturale
9. Istruttore Direttivo Informatico
10. Istruttore Direttivo Tecnico
11. Specialista nei rapporti con i media
12. Istruttore Direttivo Statistica
13. Specialista della gestione documentale
14. Specialista della progettazione dei servizi alle persone
15. Esperto per l'orientamento al lavoro e all'inclusione

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

CONTENUTI PROFESSIONALI DEI PROFILI

1. ASSISTENTE SOCIALE

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori, controllandone l'operato e valutandone le prestazioni. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le attività svolte hanno contenuto sociale, con responsabilità di risultati relativi ad importanti processi produttivi/amministrativi. Svolge, con un elevato grado di autonomia operativa, attività di studio, organizzazione, definizione ed attivazione di progetti/interventi e di iniziative integrative in campo sociale, a favore di persone, famiglie, gruppi, comunità ed aggregazioni sociali. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

2. COORDINATORE EDUCATIVO

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Espleta attività di programmazione e di organizzazione del servizio degli asili nido. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

3. ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto amministrativo, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Istruisce, predispone e redige atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente. Rappresenta in giudizio l'Amministrazione. Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale. E' richiesta l'iscrizione all'Albo degli Avvocati.

4. SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Svolge attività di gestione e coordinamento dei processi di comunicazione esterna ed interna all'Ente in relazione ai fabbisogni dell'utenza ed agli obiettivi dell'amministrazione, definisce le procedure interne per la comunicazione istituzionale, gestisce gli eventi istituzionali, raccorda i processi di gestione dei siti internet, nonché delle comunicazioni digitali WEB e social, anche nell'ottica dell'attuazione delle disposizioni di materia di trasparenza e della comunicazione esterna dei servizi erogati dall'Amministrazione e del loro funzionamento. Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto e quelle con gli utenti sono di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

5. INSEGNANTE SCUOLE DELL'INFANZIA SPECIALIZZATO (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Promuove lo sviluppo psicologico integrale ed armonico della personalità dei bambini e delle bambine dai tre ai sei anni, il loro processo formativo ed educativo finalizzato alla socializzazione ed all'apprendimento all'interno del gruppo dei coetanei, garantendo l'assistenza persona-

le. Partecipa alla programmazione educativo-didattica dell'offerta formativa di ogni plesso di scuola materna comunale anche attraverso la formulazione di specifici progetti educativi che sviluppino le condizioni di crescita, di espressione delle potenzialità e di integrazione socio-scolastica. Nell'ambito e in attuazione del progetto educativo-didattico della scuola dell'infanzia promuove e garantisce la presenza e l'integrazione della diversità, sostenendo in particolare gli alunni in situazioni di difficoltà con programmate opportunità educative e socializzanti. Coordina il personale inquadrato in profili inferiori, assicura il collegamento tra la scuola, l'equipe di coordinamento e gli organi di gestione sovraordinati. Effettua la rendicontazione del fondo di plesso e dei beni mobili e di consumo assegnati alla scuola. Espleta attività di natura didattica e ricreativa connessa con la funzione docente. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

6. COMMISSARIO AGGIUNTO DI POLIZIA LOCALE

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Coordina l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Oltre a svolgere attività di vigilanza nelle materie previste per le figure della categoria inferiore appartenenti al Corpo, espleta attività di ricerca, studio ed approfondimento di leggi e regolamenti di competenza. Collabora nella programmazione e nell'esecuzione gestionale delle attività svolte in tutti i servizi del Corpo di Polizia Locale, curando la disciplina e l'impiego tecnico-operativo del personale assegnato al Corpo. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

7. ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le attività svolte hanno contenuto amministrativo e contabile, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Svolge attività istruttoria sia in campo amministrativo che contabile sulla base di direttive di massima, predispone e redige atti, espleta mansioni inerenti attività di ricerca, studio ed elaborazione dati in funzione della programmazione e della gestione economico-finanziaria. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

8. ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Provvede alla gestione di atti-

vità inerenti all'ambito culturale, bibliotecario e museale con funzioni quali l'acquisizione, il trattamento scientifico e la catalogazione, anche informatizzata, del materiale bibliografico e documentario, la gestione dei servizi di pubblica lettura e di iniziative di promozione alla lettura, la programmazione e la gestione di allestimenti ed esposizioni museali, la gestione di attività archivistiche, di consulenza e di ricerca. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

9. ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto e quelle con gli utenti sono di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

Le attività svolte hanno contenuto informatico, con responsabilità di risultati relativi ad importanti processi produttivi/amministrativi. Effettua l'analisi tecnica, la struttura delle fasi ed i tracciati degli archivi delle procedure da automatizzare, ne cura il collaudo e la gestione. Procedo all'analisi e controlli delle prestazioni delle risorse hardware e software ed alla rete di trasmissione dati.

10. ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le attività svolte hanno contenuto tecnico, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Provvede alla ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione di dati e norme tecniche, alla gestione di officine complesse, imposta elaborati tecnici, grafici o tecnico-amministrativi, propone interventi manutentivi, collabora alla progettazione di opere, o ne progetta direttamente. Può svolgere attività specialistiche nell'ambito della conservazione e del restauro di reperti di scavi archeologici e museali. Esprime pareri tecnici sulle materie di competenza. Può essere incaricato della direzione lavori. Nell'espletamento delle attività di controllo effettua sopralluoghi di cantieri, fabbriche ed aree pubbliche. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

11. SPECIALISTA NEI RAPPORTI CON I MEDIA

Svolge attività di gestione e coordinamento dei processi di informazione sviluppati in stretta connessione con gli obiettivi istituzionali dell'Amministrazione; promuove e cura i collegamenti con gli organi di informazione; individua e/o implementa soluzioni innovative che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'amministrazione; gestisce gli eventi stampa, dell'accesso civico e delle consultazioni pubbliche.

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto e quelle con gli utenti sono di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

12. ISTRUTTORE DIRETTIVO STATISTICA

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le attività svolte hanno contenuto statistico, con responsabilità di risultati relativi ad importanti processi produttivi/amministrativi. In particolare cura le fasi esecutive di un'indagine statistica, con elaborazione dei dati e presentazione dei risultati. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

13. SPECIALISTA DELLA GESTIONE DOCUMENTALE

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Cura la gestione dei flussi documentali e degli archivi sia cartacei che informatici (archivi storici, di deposito e corrente). Si occupa, altresì della gestione del/dei protocollo/i informatico/i dell'ente sotto l'aspetto tecnico e giuridico. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale. Propone misure organizzative e tecniche per la tenuta e l'aggiornamento del Manuale di gestione documentale, collabora per la formazione e l'aggiornamento del personale e può essere nominato responsabile della gestione documentale. Collabora con i responsabili della conservazione, della protezione dei dati personali e dei sistemi informativi per la predisposizione del piano di sicurezza informatica relativo alla formazione, alla gestione, alla trasmissione, all'accesso, alla conservazione dei documenti informatici.

14. SPECIALISTA DELLA PROGETTAZIONE DEI SERVIZI ALLE PERSONE

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Cura la progettazione di servizi socio-educativi-culturali, la verifica e la valutazione della loro funzionalità e del gradimento dell'utenza. Istruisce, predispone e redige atti e documenti riferiti all'attività

amministrativa dell'Ente, espleta attività di analisi, studio ed elaborazione di dati sul versante dei servizi alle persone. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

ESPERTO PER L'ORIENTAMENTO AL LAVORO E ALL'INCLUSIONE

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento. Può coordinare l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività possono essere caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Mantiene relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, e relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto. Le relazioni con gli utenti sono di natura diretta, anche complessa, e negoziale.

Supporta la persona con particolari fragilità soggettive e sociali nel proprio processo decisionale, preparandone, accompagnandone e monitorandone la messa in atto nei contesti sociali, formativi e lavorativi appropriati. Elabora progetti di intervento personalizzati, finalizzati all'inclusione sociale e lavorativa, svolgendo una funzione di connessione e mediazione tra la persona in carico e le esigenze o condizioni del contesto sociale ove promuove l'inclusione. Supporta le aziende e gli enti nell'individuare opportunità di inserimento lavorativo per soggetti fragili, anche in ottemperanza agli obblighi di collocamento mirato.

CATEGORIA D3

Per effetto di quanto previsto dall'art. 12, commi 2, 4 e 5 del C.C.N.L. 21.05.2018 tutti i profili di cat. D3 sono considerati ad esaurimento¹.

1. Avvocato (profilo ad esaurimento)
2. Commissario Capo di Polizia Locale (profilo ad esaurimento)
3. Commissario di Polizia Locale (profilo ad esaurimento)
4. Esperto in Informatica (profilo ad esaurimento)
5. Esperto in Statistica (profilo ad esaurimento)
6. Funzionario addetto ai Servizi Sociali (profilo ad esaurimento)
7. Funzionario Amministrativo (profilo ad esaurimento)
8. Funzionario Culturale (profilo ad esaurimento)
9. Funzionario Direzione di Circolo (profilo ad esaurimento)
10. Funzionario Tecnico (profilo ad esaurimento)

DECLARATORIE

Appartengono a questa categoria i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da:

- Elevate conoscenze pluri-specialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento;
- Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi;
- Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili;
- Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziale.

CONTENUTI PROFESSIONALI DEI PROFILI

1. AVVOCATO (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto amministrativo, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Istruisce, predispone e redige atti e documenti

¹ 2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7 del CCNL 31/3/199927, come sostituito dal comma 3 del presente CCNL, e di cui all'allegato A28, paragrafo "categoria B", ultimo periodo, del medesimo CCNL, che resta pertanto confermato. 4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.199929, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.". 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria

riferiti all'attività amministrativa dell'Ente. Rappresenta in giudizio l'Amministrazione. Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale. E' richiesta l'iscrizione all'albo degli avvocati.

3. COMMISSARIO DI POLIZIA LOCALE (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto amministrativo, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Espleta attività di ricerca, studio ed approfondimento di leggi e regolamenti, collabora nella programmazione e nella gestione delle attività svolte in tutti i servizi del Corpo di Polizia Municipale. Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale.

4. ESPERTO IN INFORMATICA (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto informatico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Definisce le analisi funzionali e macroanalisi dei servizi da automatizzare, disegna la struttura informativa del progetto, effettua rilevazioni e controllo inerente il funzionamento della rete di trasmissione dati, coordina l'installazione, lo sviluppo e la manutenzione delle reti. Coordina l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale.

5. ESPERTO IN STATISTICA (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto statistico, informatico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Garantisce la conduzione di un'indagine statistica in tutte le sue fasi: contatto con il committente ed esplicitazione del problema, impostazione e realizzazione dell'indagine, elaborazione e presentazione dei risultati. Coordina l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto,

anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale.

6. FUNZIONARIO ADDETTO AI SERVIZI SOCIALI (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto gestionale o direttivo in campo socio-assistenziale, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Cura la progettazione della realizzazione di servizi, la verifica e la valutazione della loro funzionalità. Istruisce, predispone e redige atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, espleta attività di analisi, studio ed elaborazione di dati sul versante dei servizi sociali. Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale.

7. FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto amministrativo-contabile, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Istruisce, predispone e redige atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'Ente, espleta attività di analisi, studio ed elaborazione di dati amministrativo-contabili in funzione della programmazione economico-finanziaria. Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale.

8. FUNZIONARIO CULTURALE (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Cura l'aspetto progettuale, organizzativo e scientifico di settori ampi e articolati all'interno di sistemi bibliotecari complessi e museali. Coordina l'attività di altro personale inquadrato nelle posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale.

9. FUNZIONARIO DIREZIONE DI CIRCOLO (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto di coordinamento educativo, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Espleta attività di pianificazione,

programmazione e organizzazione dei servizi educativi scolastici. Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale.

10. FUNZIONARIO TECNICO (profilo ad esaurimento)

Possiede elevate conoscenze plurispecialistiche ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità d'aggiornamento. Le attività svolte hanno contenuto tecnico, gestionale o direttivo, con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi. Espleta attività di ricerca, acquisizione, elaborazione e illustrazione di dati e norme tecniche al fine della predisposizione di progetti ed elaborati inerenti la realizzazione e/o manutenzione e/o restauro di edifici, impianti, infrastrutture e scavi archeologici. Può gestire l'inventario dei beni immobili ed essere incaricato della direzione lavori. Coordina l'attività di altro personale inquadrato in posizioni inferiori ed esprime pareri tecnici sulle materie di competenza. Le attività sono caratterizzate da elevata complessità dei problemi da affrontare, basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili. Le relazioni organizzative interne sono di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quelle d'appartenenza, quelle esterne sono di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale e quelle con gli utenti sono di natura diretta e negoziale. Può essere richiesta specifica abilitazione.

AREA DIRIGENZIALE

PROFILI PROFESSIONALI

1. Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari
2. Dirigente Sistemi Informativi
3. Dirigente di Polizia Locale
4. Dirigente Servizi alla Persona
5. Dirigente Servizi Culturali
6. Dirigente Servizi Tecnici

VOCE	Componenti della spesa del personale ai fini della verifica del rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 della leggn. 296/2006	VOCE	Previsione spesa 2022 (lorde ente)	NOTE
1	Costo dotazione organica dipendenti + dirigenti	1	€ 55.088.683,00	comprende paga base, indennità comparto a carico bilancio, elemento perequativo, indennità contrattuali per i profili di insegnante (tempo potenziato, indennità maestre e educatrici, indennità vigilanza e di PS, indennità categoria A e B), inclusa IVC su base annua dal 1 lug 2019
2	costo segretario comunale (esclusa indennità posizione e risultato)		€ 61.600,00	comprende ccnl 2016-2018
3	dirigenti fuori dotazione organica (esclusa ind posizione e risultato)		€ 61.900,00	comprende ccnl 2016-2018 BEGNI ANNA
4	Totale spesa dotazione organica + segretario + dirigenti fuori dotaz organica)		€ 55.212.183,00	
SALARIO ACCESSORIO				
5	Fondo dipendenti 2022		€ 11.700.000,00	(8.731.428+oneri) - Muscillo
6	Incremento art. 67 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2016/18			€ 83,20 per ogni dipendente al 31.12.2015, e differenza per incremento contrattuale su progressioni economiche orizzontali
7	Diritti e onorari avvocatura			
8	Incentivi alla progettazione e incentivi tecnici		€ 944.000,00	previsioni 2022 - pari in entrata
9	compensi ISTAT a dipendenti comunali		€ -	fuori limite fondo
10	Lavoro straordinario (compresi eventi eccezionali)		€ 390.000,00	
11	ore straordinarie a carico di privati		€ 50.000,00	
12	rimborso da questura per attività ordine pubblico agenti PL; spesa a rimborso smart city		€ 15.000,00	
13	spesa a rimborsos monte Barro e Alto Garda		€ 6.000,00	
14	Straordinario elezioni rimborsabili		€ 20.000,00	per CEC commissione elettorale circondariale
15	fondo PO		€ 1.310.000,00	970.000 oltre oneri riflessi 35%
16	Fondo dirigenti 2022		€ 2.427.000,00	1.784.846 + oneri Muscillo
DIRETTORE GENERALE E SEGRETARIO GENERALE				
17	Spesa Direttore Generale quota fissa		€ 205.000,00	
18	Spesa Direttore Generale quota risultato		€ 30.000,00	
19	Spesa Segretario Generale indennità di posizione		€ 88.420,00	
20	Spesa Segretario Generale quota risultato		€ 15.000,00	
SPESA LAVORO FLESSIBILE				
21	Personale a tempo determinato - supplenze giornaliere		€ 100.000,00	supplenze brevi insegnanti sc infanzia e educatori asili nido
22	Personale a tempo determinato - parte restante (esclusi dirigenti art. 110)		€ 1.645.000,00	personale a TD intero comune per incarichi "lunghi" tendenzialmente annuali (personale educativo e insegnante asili e scuole infanzia)
23	Personale a tempo determinato - finanziamento regionale		€ 435.000,00	assistenti sociali a TD progetto PON finanziato da regione
24	Tempo determinato art. 90 Vice Sindaco		€ 45.000,00	
25	Tempo determinato art. 90 Sindaco		€ 146.000,00	
26	CFL contratti formazione lavoro		€ 58.000,00	mesi residuali 2022
27	Lavoro accessorio (ex voucher)		€ -	
28	CO.CO.CO. (compresa IRAP)		€ -	
29	Interinali (compresa IRAP)		€ 108.500,00	
30	Rimborso comando di personale comandato da altri enti al Comune di Brescia		€ 20.000,00	
31	Accessorio personale in comando		€ 15.000,00	viene rimborsato dagli enti a cui sono comandati
ONERI FISCALI E PREVIDENZIALI DIVERSI				
32	Benefici contrattuali INPDAP L. 336/70 (stima)		€ 50.000,00	
33	Pensioni integrative		€ 16.000,00	
34	Assegno Nucleo Familiare		€ 350.000,00	
35	spesa previdenziale a seguito BENEFICI CONTRATTUALI CCNL 2016/2018			sarà previsto solo dopo l'applicazione dell'avanzo
36	Previdenza complementare vigili - fondo PERSEO		€ 250.000,00	
37	Previdenza complementare perseo (adesioni facoltative)		€ 130.000,00	
38	Economie IRAP a seguito deducibilità premi INAIL anni 2012-16		€ -	
AUMENTI CONTRATTUALI				
39	aumento contrattuale dipendenti CCNL 2019-2021 (stima) solo quota 2022		€ 1.685.000,00	cap. 28350 INCREMENTO € 270.000 NUOVO CONTEGGIO A.BIANCO POSTICIPATO A FINE ANNO
40	aumento contrattuale dipendenti CCNL 2019-2021 (stima) impatto 2019-2021			sarà previsto solo dopo l'applicazione dell'avanzo
41	Accantonamento aumenti contrattuali CCNL 2016/18 Dirigenza			
SPESE DIVERSE DI PERSONALE				
42	Spesa per servizio mensa dipendenti		€ 1.210.000,00	ragioneria
43	Formazione e missioni (fuori ambito comunale)		€ 282.366,00	ragioneria
44	Liquidazione ferie non godute (stima)		€ 45.000,00	riguarda prevalentemente personale a TD scolastici e asili nido
45	Rimborso iscrizioni ad albi professionali		€ 3.000,00	
Totale componenti di spesa del personale (A)			€ 79.006.469,00	
A DEDURRE:				
46	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004 per gli anni 2004/2005 e dirigenza 2002/2003 CCNL sottoscritti 2006		€ 3.170.000,00	importo consolidato
47	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004 per gli anni 2006/2007 e 2004/2005 dirigenza e segretario CCNL sottoscritti 2007-2008		€ 3.500.000,00	importo consolidato
48	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali intervenuti dopo l'anno 2004 per gli anni 2008/2009 CCNL sottoscritto 2009		€ 1.970.000,00	importo consolidato
49	accantonamenti RENDICONTO 2009 per ccnl dirigenza 2006/2007 e per CCNL futuri impegnati a rendiconto 2009		€ 260.000,00	importo consolidato
50	Impatto incrementi CCNL 2019 derivanti dal CCNL 21.5.2018 dipendenti		€ 1.920.000,00	importo consolidato
51	Impatto CCNL 2016/18 Dirigenza		€ 435.000,00	(305.000 già liquidati e € 130.000 art.56c1 ccnl)
52	stima 2921 ccnl dirigenza 2016-2018			vedi righe 16 (quota aumento contrattuale 2016-2018 del fondo dirigenti) e 40
53	Previsione IVC decorrenza luglio 2019		€ 370.000,00	compresa in voce spesa 1
54	Incremento art. 67 comma 2 lett. a) e b) CCNL 2016/18		€ 335.000,00	da confermare
55	elemento perequativo			circolare 11 funzione pubblica
56	Incremento CCNL 2019/21 dipendenti		€ 1.685.000,00	uguale a voce 39 in spesa; cap 28350
57	Vacanza contrattuale dirigenti dal 2010		€ -	la spesa è inserita in voce 1
58	spesa previdenziale per BENEFICI CONTRATTUALI A SEGUITO CCNL 2016/2018			uguale a voce 35 in spesa
59	Spese per il personale appartenente alle categorie protette assunto dal 2004		€ 1.100.000,00	in servizio a ottobre 2021
60	Pensioni integrative		€ 16.000,00	uguale a voce 33 in spesa
61	Spese a rimborso da altre PA per il personale comandato del Comune di Brescia, esclusi i comandi verso aziende partecipate o controllate		€ 64.111,00	
62	incentivi avvocatura per sentenze favorevoli		€ -	uguale a voce in spesa
63	Incentivi alla progettazione e incentivi tecnici		€ 944.000,00	uguale a voce 8 in spesa
64	compensi ISTAT a dipendenti comunali		€ -	
65	Diritti di rogito (compresi oneri e IRAP)		€ -	
66	recupero ore straordinarie da privati		€ 50.000,00	uguale a voce 11 in spesa
67	finanziamento regionale spese personale a tempo determinato		€ 435.000,00	uguale a voce 23 in spesa
68	Formazione e missioni (fuori ambito comunale)		€ 282.366,00	uguale a voce 43 in spesa
69	Straordinario elezioni rimborsabili		€ 20.000,00	uguale a voce 14 in spesa
Totale componenti di spesa da escludere (B)			€ 16.556.477,00	
TOTALE (A-B)			€ 62.449.992,00	

Spesa di personale media 2011-13 certificata	€ 62.830.930,00
Spesa media 2011-2013 meno spesa virtuale dotazione organica in approvazione	€ 380.938,00

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Costo unitario annuo lordo Ente (senza fondo) da I.7.19	totale assunzioni autorizzate anno 2021 (*)	assunzioni effettuate fino al 25.10.2021 (**)	residuo assunzioni 2021 da effettuare entro il 31.12.2021	costo assunzioni da effettuare entro il 31.12.2021	costo assunzioni dicembre 2021 sul bilancio 2022	conferma o variazione piano 2021 da effettuare nel 2022	TOTALE Assunzioni autorizzate ANNO 2022 (***)	costo annuo assunzioni 2022	incidenza mesi 2022	costo assunzioni su bilancio 2022 in base alle decorrenze	NOTE
A	Commesso Operatore (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	0	0		- €			0	- €			
	Operaio Qualificato (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	0	0		- €			0	- €			
	Ausiliario socio-scolastico (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	0	0		- €			0	- €			
Totali CAT. A			0	0	0	€ -		0	0	€ -			
B	Applicato (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	0					0	- €			
	Autista (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	0					0	- €			
	Operaio Specializzato	€ 27.346,00	3	0	2	€ 4.557,67	€ 54.692,00	1	2	54.692,00 €	6	27.346,00 €	aggiunta una unità alle assunzioni 2022 già autorizzate nel PTFP 21-23
	Esecutore Operativo	€ 27.346,00	0	0					0	- €			
	Custode Cimiteriale (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	0					0	- €			
	Operatore Socio-Assist. (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	0					0	- €			
	Operatore Socio-Scol.Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	0					0	- €			
totali CAT. B			3	0	2	€ 4.557,67	€ 54.692,00	1	2	€ 54.692,00		€ 27.346,00	
B3	Operatore Int. Alunni disabili (profilo ad esaurimento)	€ 28.737,00	0	0					0	- €			
	Collaboratore Amm.vo	€ 28.737,00	17	15	2	€ 4.789,50	€ 57.474,00		11	316.107,00 €	10	263.422,50 €	confermate le assunzioni già autorizzate nel PTFP 21-23
	Collaboratore Tecnico	€ 28.737,00	2	0	2	€ 4.789,50	€ 57.474,00		0	- €			
	Operatore Socio-Assist. Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 28.737,00	0	0					0	- €			
	Autista Specializzato	€ 28.737,00	0	0					0	- €			
Ausiliario del Traffico	€ 28.737,00	3	0	0			3	3	86.211,00 €	10	71.842,50 €	spostate nel 2022 le assunzioni non effettuate nel 2021 - avviata procedura di mobilità per la copertura dei posti	
totali CAT. B3			22	15	4	€ 9.579,00	€ 114.948,00	3	14	€ 402.318,00		€ 335.265,00	
C	Istruttore Culturale (profilo ad esaurimento)	€ 30.630,00	0	0					0	- €			trasformazione CFL in contratti a tempo indeterminato, n. 11 unità assunte a t.d. a marzo 2021, n. 10 attualmente in servizio
	Istruttore Informatico	€ 30.630,00	11	0	0			10	10	306.300,00 €	9	229.725,00 €	
	Agente Accertatore (profilo ad esaurimento)	€ 31.691,00	0	0					0	- €			
	Agente Polizia Locale	€ 32.141,00	22	19	0			3	13	417.833,00 €	1	34.819,42 €	aggiunte tre unità non effettuate nel 2021 a quelle già previste nel PTFP 21-23 (n. 10)
	Educatore Asili Nido	€ 29.308,00	9	9	0				8	117.232,00 €	4	39.077,33 €	aggiunte 5 unità a quelle già previste nel PTFP 21-23 (n. 3) in relazione alle attuali scoperture (n. 4+) e e quelle previste nel 2022 (n. 3)
	Insegnante Scuole Infanzia	€ 32.427,00	14	7	0			7	11	356.697,00 €	4	118.899,00 €	aggiunte sette assunzioni non effettuate nel 2021 a quelle già previste nel PTFP 21-23 (n. 4)
	Istruttore Amministrativo	€ 30.630,00	84	72	12	€ 30.630,00	€ 367.560,00		11	336.930,00 €	4	112.310,00 €	aggiunte 6 assunzioni a quelle già previste nel PTFP 21-23 (n. 5) per compensare cessazioni anche in altri profili di cat. Inferiore
	Istruttore Tecnico	€ 30.630,00	15	2	10	€ 25.525,00	€ 306.300,00	3	5	153.150,00 €	5	63.812,50 €	aggiunte n. 3 unità non coperte nel 2021 a quelle già previste nel PTFP 21-23 (n. 2)
Tecnico dei rapporti con i Media	€ 30.630,00	0	0					0	- €				
Tecnico della comunicazione istituzionale	€ 30.630,00	0	0					0	- €				
totali CAT. C			155	109	22	€ 56.155,00	€ 673.860,00	23	58	€ 1.688.142,00		€ 598.643,25	
D	Istruttore Direttivo Culturale	€ 33.232,00	4	4	0			0	3	99.696,00 €	9	74.772,00 €	aggiunta una unità alle assunzioni 2022 già autorizzate nel PTFP 21-23 (n. 2 sost. Pensionamenti) per reintermalizzazione biblioteca marzo 2022
	Assistente Sociale	€ 33.232,00	18	18	0				0	- €			
	Istruttore Direttivo Informatico	€ 33.232,00	4	1	0			3	6	199.392,00 €	10	166.160,00 €	n. 3 unità non coperte nel 2021, n. 1 già prevista nel PTFP 21-23, aggiunte n. 2 unità per dimissioni C.L. e C.P.
	Commissario Agg. Polizia Locale	€ 34.743,00	6	6	0			0	0	- €			eliminata n. 1 unità prevista nel PTFP 21-23
	Insegnante Sc. Infanzia, Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 33.865,00	0	0					0	- €			
	Coordinatore Educativo	€ 33.232,00	5	6	-1				0	- €			assunta una unità in più in sostituzione di dipendente dimissionaria
	Istruttore Direttivo Avvocato	€ 33.232,00	1	0	0			1	1	33.232,00 €	11	30.462,67 €	spostata nel 2022 l'assunzione prevista nel 2021 (avviata procedura di mobilità con scad. 12/11/2021)
	Istruttore Direttivo Amministrativo	€ 33.232,00	24	20	4	€ 11.077,33	€ 132.928,00		8	265.856,00 €	8	177.237,33 €	confermate le assunzioni già autorizzate nel PTFP 21-23 (corrispondenti a cessazioni previste)
	Istruttore Direttivo Tecnico	€ 33.232,00	11	1	0	€ -	€ -	10	12	398.784,00 €	9	299.088,00 €	aggiunte n. 10 unità non coperte nel 2021 a quelle già previste nel PTFP 21-23 (n. 2)
	Specialista della comunicazione istituzionale	€ 33.232,00	0	0					0	- €			
	Specialista nei rapporti con i media	€ 33.232,00	0	0					0	- €			
	Specialista della progettazione servizi alla persona	€ 33.232,00	0	0					0	- €			eliminata n. 1 unità prevista nel PTFP 21-23
	Specialista della gestione documentale	€ 33.232,00	2	0	0			2	2	66.464,00 €	2	11.077,33 €	rinviate nel 2022 le assunzioni non effettuate nel 2021
Istruttore direttivo statistica	€ 33.232,00	1	0	0			1	1	33.232,00 €	3	8.308,00 €	rinviate nel 2022 le assunzioni non effettuate nel 2021	
Esperto per l'orientamento al lavoro e all'inclusione	€ 33.232,00	0	0					5	166.160,00 €	7	96.926,67 €	confermate le assunzioni già autorizzate nel PTFP 21-23	
totali CAT. D			76	56	3	€ 11.077,33	€ 132.928,00	17	38	€ 1.262.816,00		€ 864.032,00	

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Costo unitario annuo lordo Ente (senza fondo) da I.7.19	totale assunzioni autorizzate anno 2021 (*)	assunzioni effettuate fino al 25.10.2021 (**)	residua assunzioni 2021 da effettuare entro il 31.12.2021	costo assunzioni da effettuare entro il 31.12.2021	costo assunzioni dicembre 2021 sul bilancio 2022	conferma o variazione piano 2021 da effettuare nel 2022	TOTALE Assunzioni autorizzate ANNO 2022 (***)	costo annuo assunzioni 2022	incidenza mesi 2022	costo assunzioni su bilancio 2022 in base alle decorrenze	NOTE
D3	Funzionario Culturale (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €			
	Esperto in Informatica (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €			
	Esperto in Statistica (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €			
	Funzionario Amministrativo (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €			
	Funzionario Direzione di Circolo (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €			
	Funzionario Servizi Sociali (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €			
	Commissario di Polizia Locale (profilo ad esaurimento)	€ 39.501,00	0						0	- €			
	Avvocato (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €			
Funzionario Tecnico (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0						0	- €				
Totale CAT. D3			0	0	0	€ -	€ -	0	0	€ -		€ -	
DIR.	Dirigente Servizi alla Persona	€ 61.986,00	1	0	0			1	1	61.986,00 €	8	41.324,00 €	rinviate nel 2022 le assunzioni non effettuate nel 2021 (indetto concorso scad. 28/10/21)
	Dirigente di Polizia Municipale	€ 61.986,00	0						0	- €			
	Dirigente Servizi Tecnici	€ 61.986,00	3	0	0			3	3	185.958,00 €	4	61.986,00 €	rinviate nel 2022 le assunzioni non effettuate nel 2021 (indetto concorso n. 1 posto scad. 28/10/21) - concorso per n. 2 posti ancora da bandire
	Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari	€ 61.986,00	5	4	1	€ 5.165,50	€ 61.986,00		3	185.958,00 €	1	15.496,50 €	aggiunta n. 1 unità a quelle già previste nel PTFP 21-23 (n. 2)
	Dirigente Sistemi Informativi	€ 61.986,00	1	1	0			0	0	- €			
Totale dirigenti			10	5	1	€ 5.165,50	€ 61.986,00	4	7	€ 433.902,00		€ 118.806,50	
TOTALI GENERALI			266	185	32	€ 86.534,50	€ 1.038.414,00	48	119	€ 3.841.870,00		€ 1.944.092,75	

(*) autorizzate con D.G. n. 541/2020, D.G. n. 136/2021 e n. 309/2021

(**) considerate le assunzioni con provvedimento adottato anche se il personale non è ancora in servizio

(***) conferma/modifica assunzioni autorizzate con DG n. 309 del 4.8.2021 + assunzioni 2021 da realizzare nel 2022

PROFILO PROFESSIONALE	Costo unitario annuo lordo Ente (senza fondo) da 1.7.19	Assunzioni autorizzate anno 2023	costo annuo assunzioni 2023	Assunzioni autorizzate anno 2024	costo annuo assunzioni 2024
Commesso Operatore (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	0	- €	0	- €
Operaio Qualificato (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	0	- €	0	- €
Ausiliario socio-scolastico (profilo ad esaurimento)	€ 25.924,00	0	- €	0	- €
Totali CAT. A		0	€ -	0	€ -
Applicato (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	- €	0	- €
Autista (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	- €	0	- €
Operaio Specializzato	€ 27.346,00	0	- €	0	- €
Esecutore Operativo	€ 27.346,00	0	- €	0	- €
Custode Cimiteriale (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	- €	0	- €
Operatore Socio-Assist. (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	- €	0	- €
Operatore Socio-Scol.Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 27.346,00	0	- €	0	- €
totali CAT. B		0	€ -	0	€ -
Operatore Int. Alunni disabili (profilo ad esaurimento)	€ 28.737,00	0	- €	0	- €
Collaboratore Amm.vo	€ 28.737,00	8	229.896,00 €	0	- €
Collaboratore Tecnico	€ 28.737,00	0	- €	0	- €
Operatore Socio-Assist. Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 28.737,00	0	- €	0	- €
Autista Specializzato	€ 28.737,00	0	- €	0	- €
Ausiliario del Traffico	€ 28.737,00	1	28.737,00 €	0	- €
totali CAT. B3		9	€ 258.633,00	0	€ -
Istruttore Culturale (profilo ad esaurimento)	€ 30.630,00	0	- €	0	- €
Istruttore Informatico	€ 30.630,00	0	- €	0	- €
Agente Accertatore (profilo ad esaurimento)	€ 31.691,00	0	- €	0	- €
Agente Polizia Locale	€ 32.141,00	7	224.987,00 €	4	128.564,00 €
Educatore Asili Nido	€ 29.308,00	3	87.924,00 €	4	117.232,00 €
Insegnante Scuole Infanzia	€ 32.427,00	1	32.427,00 €	2	64.854,00 €
Istruttore Amministrativo	€ 30.630,00	10	306.300,00 €	4	122.520,00 €
Istruttore Tecnico	€ 30.630,00	1	30.630,00 €	0	- €
Tecnico dei rapporti con i Media	€ 30.630,00	0	- €	0	- €
Tecnico della comunicazione istituzionale	€ 30.630,00	0	- €	0	- €
Totali CAT. C		22	€ 682.268,00	14	€ 433.170,00
Istruttore Direttivo Culturale	€ 33.232,00	1	33.232,00 €	0	- €
Assistente Sociale	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Istruttore Direttivo Informatico	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Commissario Agg. Polizia Locale	€ 34.743,00	2	69.486,00 €	0	- €
Insegnante Sc.Infanzia. Spec. (profilo ad esaurimento)	€ 33.865,00	0	- €	0	- €
Coordinatore Educativo	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Istruttore Direttivo Avvocato	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Istruttore Direttivo Amministrativo	€ 33.232,00	4	132.928,00 €	3	99.696,00 €
Istruttore Direttivo Tecnico	€ 33.232,00	3	99.696,00 €	3	99.696,00 €
Specialista della comunicazione istituzionale	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Specialista nei rapporti con i media	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Specialista della progettazione servizi alla persona	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Specialista della gestione documentale	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Istruttore direttivo statistica	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Esperto per l'orientamento al lavoro e all'inclusione	€ 33.232,00	0	- €	0	- €
Totali CAT. D		10	€ 335.342,00	6	€ 199.392,00
Funzionario Culturale (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Esperto in Informatica (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Esperto in Statistica (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Funzionario Amministrativo (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Funzionario Direzione di Circolo (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Funzionario Servizi Sociali (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Commissario di Polizia Locale (profilo ad esaurimento)	€ 39.501,00	0	- €	0	- €
Avvocato (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Funzionario Tecnico (profilo ad esaurimento)	€ 37.990,00	0	- €	0	- €
Totali CAT. D3		0	€ -	0	€ -
Dirigente Servizi alla Persona	€ 61.986,00	0	- €	0	- €
Dirigente di Polizia Municipale	€ 61.986,00	0	- €	0	- €
Dirigente Servizi Tecnici	€ 61.986,00	0	- €	0	- €
Dirigente Servizi Amministrativi e Finanziari	€ 61.986,00	1	61.986,00 €	0	- €
Dirigente Sistemi Informativi	€ 61.986,00	0	- €	0	- €
Totali dirigenti		1	€ 61.986,00	0	€ -
TOTALI GENERALI		42	€ 1.338.229,00	20	€ 632.562,00

Allegato 5

DIRETTIVE PER LA REALIZZAZIONE DEL PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

TRIENNIO 2022-2024

DIRETTIVE IN MATERIA DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La programmazione 2022-2024 comprende anche le assunzioni programmate per l'anno 2021 e non realizzate entro il 31.12.2021.

Il responsabile del Settore Risorse Umane può valutare se, unitamente alle assunzioni previste in ogni anno di riferimento, avviare anche le procedure per le assunzioni riferite al piano occupazionale dell'anno successivo.

Oltre alle assunzioni previste nei piani occupazionali annuali, sono, altresì, autorizzate:

- le eventuali mobilità compensative in interscambio di cui all'art.7 del D.P.C.M. n.325 del 5.8.1988, anche riferite a profili non ricompresi nei piani occupazionali, previo parere positivo del/i Dirigente/i dell'Area/Settore interessati/o;
- le assunzioni in sostituzione di personale la cui cessazione non è già stata prevista alla data di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 541 dell'11.11.2020, riportate nell'allegato n. 10, onde consentire il turn over nei limiti delle capacità assunzionali; il dirigente del Settore Risorse Umane potrà, pertanto, qualora se ne riscontri la necessità, valutare di assumere personale in caso di cessazioni anticipate per effetto del DL 4/2019 (quota 100), per effetto dell'art.1 comma 336 della Legge n. 178/2000 (opzione donna) o per cessazioni impreviste di qualsiasi natura o riqualificazioni del personale, alle seguenti condizioni:
 1. sia assicurata la copertura finanziaria in bilancio, peraltro facilmente garantita dalla riduzione di spesa per nuove cessazioni o per la dilazione di altre assunzioni previste nel piano;
 2. siano rispettati tutti i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
 3. sussista la copertura in dotazione organica.

Per quanto riguarda le **modalità di reclutamento del personale**, il Responsabile del Settore Risorse Umane individua la modalità che possa garantire la maggiore celerità della procedura, tenendo conto di quanto segue:

- Il Responsabile del Settore Risorse Umane è autorizzato a sottoscrivere accordi con altre Amministrazioni Pubbliche al fine di utilizzare le graduatorie di detti enti per effettuare assunzioni a tempo indeterminato o determinato nel rispetto dei numeri e dei profili previsti nei Piani Occupazionali annuali. E' altresì autorizzato a sottoscrivere accordi con la Provincia di Brescia ai sensi dell'art. 11 della Legge n. 68/1999 ai fini della copertura della quota di assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui all'art. 1 della medesima Legge.
- Il Responsabile del Settore Risorse Umane può valutare il ricorso all'istituto della ricostituzione del rapporto di lavoro di cui all'art. 26 del CCNL 14.9.2000 e all'istituto della "assegnazione temporanea" di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001, in presenza di eventuali istanze.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE LEGGE N. 68/1999

In relazione alla disposizione dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, la quale prevede che il Piano triennale dei fabbisogni di personale contenga anche indicazione di reclutamento del personale di cui all'articolo 35, comma 2, del medesimo Decreto (assunzioni obbligatorie Legge 68/99), considerato che con determinazione dirigenziale n. 1997 del 28.10.2020 è stata approvata la graduatoria del concorso pubblico per esami riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della Legge n. 68/1999 per la copertura di n. 9 posti nel profilo di Collaboratore Amministrativo, tale graduatoria composta da n. 39

posizioni, verrà utilizzata per assicurare la copertura della quota di assunzioni obbligatorie, determinata in relazione alla situazione occupazione al 31.12.2021.

PROGRESSIONI VERTICALI

Le procedure di progressione verticale di cui all'art. 52, comma 1bis, del D.Lgs n. 165/2001, così come modificato dalla Legge n. 113/2021 di conversione del D.L. n. 80/202, potranno essere attivate, nel rispetto della percentuale di posizioni da riservare per l'accesso dall'esterno, previa modifica del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi "Modalità di accesso agli impieghi e disciplina delle procedure selettive" e rilevazione del relativo fabbisogno all'interno dell'ente.

INCREMENTO ORARIO DI PERSONALE PART-TIME

Per l'anno 2022 il Settore Risorse umane potrà procedere ad incrementi orari di personale part-time ne limite dell'importo corrispondente al risparmio derivante dal decremento dell'orario di personale a tempo pieno (o da part-time ad una percentuale part-time inferiore).

DIRETTIVE IN MATERIA DI LAVORO FLESSIBILE

E' autorizzato l'utilizzo del cosiddetto "lavoro flessibile" – in particolare assunzioni a tempo determinato e contratti di somministrazione di lavoro temporaneo – per fronteggiare particolari esigenze che rivestano i caratteri di temporaneità, eccezionalità ed urgenza, nell'ambito di quanto stabilito all'art.36 del D.Lgs n. 165/2001 e della disciplina di cui al D.Lgs n. 81/2005, sulla base dei seguenti indirizzi:

1. le assunzioni a tempo determinato sono consentite entro i limiti di spesa a tal fine previsti dal PEG sulla base delle esigenze formulate dai Dirigenti dell'Ente in sede di formazione degli strumenti di programmazione amministrativa e finanziaria (Bilancio di previsione annuale e delle sue variazioni) ed accolte, integralmente o parzialmente, dal Responsabile del Settore Risorse umane valutate le facoltà assunzionali stabilite dalla normativa e delle disponibilità finanziarie previste nel bilancio annuale;
2. I profili per i quali è garantita prioritariamente l'assunzione a tempo determinato sono quelli riferibili ai servizi rivolti alla persona e più precisamente il profilo di Assistente Sociale (cat. D), il profilo di Educatore Asili Nido (cat. C) e il profilo di Insegnante Scuole dell'Infanzia (cat. C);
3. per i profili di Educatore Asili Nido e di Insegnanti Scuole dell'Infanzia è autorizzato anche il ricorso all'istituto della supplenza breve di cui all'art. 46 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi - Modalità di accesso agli impieghi, disciplina delle procedure selettive e profili professionali;
4. per gli altri profili professionali le assunzioni a tempo determinato potranno essere attivate esclusivamente per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo e saranno valutate dal Responsabile del Settore Risorse umane previa attestata e motivata necessità da parte del competente responsabile di Area a seguito dell'accertamento dell'impossibilità di provvedere con risorse interne all'Area stessa;
5. sono sempre autorizzate le assunzioni a termine legate a progettualità specifiche finanziate con fondi UE, Statali, Regionali o privati;
6. il ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine avviene nell'ambito del contratto stipulato con Agenzia per il Lavoro in seguito ad affidamento di servizio disposto dal Responsabile del Settore Risorse umane, principalmente per garantire la sostituzione del personale ausiliario e educativo delle scuole materne e degli asili nido e per reperire particolari figure professionali per le quali non è disponibile una graduatoria concorsuale;

7. la scelta se ricorrere a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato o contratti di somministrazione di lavoro temporaneo verrà valutata dal Responsabile del Settore Risorse umane, di volta in volta secondo necessità e possibilità contingenti (disponibilità o meno di una graduatoria di concorso e/o disponibilità economica nell'ambito del contratto stipulato con Agenzia per il lavoro), ricorrendo allo strumento, fra i due menzionati, che risulti essere più idoneo e/o più vantaggioso dal punto di vista della celerità ed economicità;
8. il Responsabile del Settore Risorse umane può valutare il ricorso all'istituto della "assegnazione temporanea" di cui all'art. 30 del D. Lgs 165/2001, in presenza di eventuali istanze per sopperire ad esigenze temporanee o eccezionali;
9. il Responsabile del Settore Risorse umane può valutare di avviare procedure selettive per assunzioni a tempo determinato con Contratti di Formazione e Lavoro di cui all'art. 3 del CCNL 14.09.2000, in alternativa alle assunzioni a tempo indeterminato per i profili professionali ricompresi nei piani assunzionali 2022-2023-2024;
10. il ricorso alle altre forme di lavoro flessibile potrà avere luogo entro i limiti di spesa a tal fine previsti dal PEG di ciascun settore;
11. le assunzioni a tempo determinato di cui agli artt. 90 e 110 del D.Lgs n. 267/2000 sono soggette a preventiva e specifica autorizzazione della Giunta Comunale.

DIRETTIVE IN MATERIA DI RISOLUZIONE UNILATERALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Gli attuali obiettivi di contenimento delle spese di personale, previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, come riscritto dall'art.14 comma 7 del D.L. 78/2010 relativo alle misure urgenti in tema di stabilizzazione di finanza pubblica, stabiliscono che la riduzione delle spese di personale deve essere progressiva e costante di anno in anno da effettuarsi con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e ricolte in termini di principio ai seguenti ambiti:

- riduzione dell'incidenza percentuale di spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento delle spese per lavoro flessibile;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamento di ufficio con obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Considerati, inoltre, i seguenti fattori:

- l'attuale situazione di bilancio del Comune di Brescia che rende necessaria una costante riduzione delle spese di funzionamento al fine di assicurare l'equilibrio di parte corrente del bilancio tenendo conto anche dei vincoli di finanza pubblica;
- quanto previsto dall'art.72, comma 11, del citato D.L. 112/2008 e s.m.i. che fornisce la possibilità alle pubbliche amministrazioni di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro ed il contratto individuale, anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva; l'Amministrazione darà corso alla risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro nei riguardi del personale del comparto e dell'area della dirigenza, garantendo il rispetto dei termini minimi di preavviso previsti dalla normativa vigente e precisando che l'ambito di applicazione della disciplina riguarda il personale la cui anzianità massima contributiva corrisponde ai requisiti previsti per la pensione anticipata di cui all'art. 24, comma 10 del D.L. 201/2011 diversamente definiti tra uomini e donne, facendo decorrere la risoluzione anticipata comunque dopo i tre mesi di mancata fruizione del trattamento pensionistico (cosiddetta *finestra*) di cui all'art. 15 comma 1 del D.L. 4/2019, terzo periodo. La data di risoluzione unilaterale terrà conto, a titolo cautelativo, di un congruo periodo al fine di far fronte ad eventuali incertezze nel calcolo dell'anzianità contributiva.

Fermo restando l'orientamento di massima verso l'applicabilità generalizzata dell'istituto, la valutazione in ordine all'eventuale eccezionale mancato ricorso o differimento della risoluzione unilaterale, da limitarsi al personale di categoria D o dirigenziale, sarà effettuata tenendo conto della gravità delle ricadute sui servizi dell'eventuale risoluzione in correlazione a:

- sussistenza di stringenti vincoli normativi in materia di reclutamento del personale;
- infungibilità della funzione con riferimento al possesso di specifici requisiti professionali necessari ad assicurare l'attività provvedimentale dell'Ente.

Il mancato ricorso o il differimento della risoluzione anticipata sarà disposto dal Responsabile del Settore Risorse umane sentito il Direttore Generale.

Al fine di garantire la continuità didattica dei servizi per l'infanzia, per il personale educativo degli Asili Nido e per il personale insegnante delle scuole dell'infanzia la risoluzione unilaterale avrà decorrenza

- dal 1° settembre immediatamente successivo alla data di maturazione del diritto al collocamento a riposo in caso di data compresa tra il 1° gennaio e il 31 agosto dell'anno di riferimento;
- dal 1° gennaio immediatamente successivo alla data di maturazione del diritto al collocamento a riposo in caso di data compresa tra il 1° settembre ed il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'anzianità contributiva necessaria per il collocamento a riposo è quella risultante dalla documentazione previdenziale presente nel fascicolo personale del singolo dipendente, che lo stesso dovrà aver cura di tenere aggiornato. Nel caso in cui i documenti attestanti la posizione previdenziale pervengano in ritardo, la decorrenza della risoluzione unilaterale verrà definita alla prima data utile nel rispetto del preavviso di legge.

DATI PER CALCOLO INDICATORE LIMITI ASSUNZIONI

	Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	Rendiconto 2020
SPESA	64.668.144,04 €	63.656.801,73 €	62.539.666,40 €
media ENTRATA-FCDE	283.324.113,11 €	287.017.195,21 €	296.364.105,23 €
Indicatore %	22,82%	22,18%	21,10%

CALCOLO NUMERATORE (SPESA)

CONTI FINANZIARI	IMPE rendi 2018	IMPE rendi 2019	IMPE rendi 2020
U.1.01.00.00.000	64.338.259,80 €	63.446.509,70 €	63.316.751,67 €
U1.03.02.12.001	252.514,33 €	155.492,03 €	93.974,73 €
U1.03.02.12.002	- €	- €	- €
U1.03.02.12.003	58.769,91 €	- €	- €
U1.03.02.12.999	18.600,00 €	54.800,00 €	- €
sterilizzazione spesa			871.060,00 €
TOTALE SPESA	64.668.144,04 €	63.656.801,73 €	62.539.666,40 €

CALCOLO DENOMINATORE (ENTRATE)

	Acc.rendi 2016	Acc.rendi 2017	Acc.rendi 2018	Acc.rendi 2019	Acc. Rendi 2020
TITOLO 1	148.373.013,98 €	142.732.363,35 €	140.383.696,30 €	146.392.665,50 €	135.654.468,73 €
TITOLO 2	38.041.700,23 €	36.571.126,58 €	45.781.393,44 €	41.484.497,07 €	73.504.854,70 €
TITOLO 3	112.295.980,46 €	108.889.407,15 €	119.180.779,84 €	124.662.803,40 €	112.766.935,71 €
TOTALE ENTRATE	298.710.694,67 €	288.192.897,08 €	305.345.869,58 €	312.539.965,97 €	321.926.259,14 €
MEDIA ENTRATE			297.416.487,11 €	302.026.244,21 €	313.270.698,23 €

	PREV. ASS. 2018	PREV. ASS. 2019	PREV.ASS. 2020
FCDE acc. corrente	14.092.374,00 €	15.009.049,00 €	16.906.593,00 €

MEDIA ENTRATE - FCDE	283.324.113,11 €	287.017.195,21 €	296.364.105,23 €
-----------------------------	-------------------------	-------------------------	-------------------------

COMUNE DI BRESCIA		NOTE
ANNO	2021	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE al 31.12.2020 (abitanti)	199375	
CLASSE DEMOGRAFICA	G	
VALORE SOGLIA	27,60%	
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2020	62.539.666,40 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI - FCDE Bil.2020	296.364.105,23 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI anno 2020	21,10%	
SPESA COMPLESSIVA virtuale AL VALORE SOGLIA del 27,6%, dal 2025	81.796.493,04 €	
INCREMENTO MASSIMO fino al valore soglia, dal 2025	19.256.826,64 €	
RIDUZIONE SPESA PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	64.668.144,04 €	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2020	7,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2020	4.526.770,08 €	
limite incremento spesa 2020 dl 34/2019	69.194.914,12 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2021	12,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2021	7.760.177,28 €	
limite spesa 2021 dl 34/2019	72.428.321,32 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2022	14,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2022	9.053.540,17 €	
limite spesa 2022 dl 34/2019	73.721.684,21 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2023	15,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2023	9.700.221,61 €	
limite spesa 2023 dl 34/2019	74.368.365,65 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2024	16,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024) ANNO 2023	10.346.903,05 €	
limite spesa 2024 dl 34/2019	75.015.047,09 €	

SPESE DI PERSONALE	rendiconto 2018	rendiconto 2019	rendiconto 2020	asestato 2021	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024
U.1.01.00.00.000	64.338.259,80	63.446.509,70	63.316.751,67	67.635.546,99	67.728.172,28	67.881.917,00	67.635.208,00
U1.03.02.12.001	252.514,33	155.492,03	93.974,73	230.662,56	162.000,00	180.600,00	171.300,00
U1.03.02.12.002	-	-	-				
U1.03.02.12.003	58.769,91	-	-				
U1.03.02.12.999	18.600,00	54.800,00	-				
costo assunzioni 2022-2024				86.534,50		1.338.229,00	632.562,00
aumenti contrattuali				2.525.000,00	4.005.000,00	5.690.000,00	7.375.000,00
TOTALE	64.668.144,04	63.656.801,73	63.410.726,40	70.477.744,05	71.895.172,28	75.090.746,00	75.814.070,00
sterilizzazione spesa finanziata integralmente da entrate provenienti da altri soggetti			871.060,00	493.537,00			
risparmio cessazioni						950.000,00	800.000,00
TOTALE SPESA NETTA	64.668.144,04	63.656.801,73	62.539.666,40	69.984.207,05	71.895.172,28	74.140.746,00	75.014.070,00
differenza spesa di personale rispetto al 2018	-	1.011.342,31	- 2.128.477,64	5.316.063,01	7.227.028,24	9.472.601,96	10.345.925,96
% incremento spesa 2018 enti virtuosi			7%	12%	14%	15%	16%
Importo massimo incremento spesa 2018			4.526.770,08	7.760.177,28	9.053.540,17	9.700.221,61	10.346.903,05
spesa 2018 + incremento = LIMITE			69.194.914,12	72.428.321,32	73.721.684,21	74.368.365,65	75.015.047,09

ENTRATE CORRENTI E FCDE	rendiconto 2016	rendiconto 2017	rendiconto 2018	rendiconto 2019	rendiconto 2020	previsione 2021	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024
Titolo 1	148.373.013,98 €	142.732.363,35 €	140.383.696,30 €	146.392.665,50 €	135.654.468,73 €	141.726.219,00 €	145.849.000,00 €	145.849.000,00 €	145.849.000,00 €
Titolo 2	38.041.700,23 €	36.571.126,58 €	45.781.393,44 €	41.484.497,07 €	73.504.854,70 €	38.738.637,67 €	30.176.029,00 €	28.745.322,00 €	27.880.023,00 €
Titolo 3	112.295.980,46 €	108.889.407,15 €	119.180.779,84 €	124.662.803,40 €	112.766.935,71 €	129.480.529,00 €	133.097.435,00 €	138.219.270,00 €	138.331.700,00 €
TOTALE ENTRATE	298.710.694,67 €	288.192.897,08 €	305.345.869,58 €	312.539.965,97 €	321.926.259,14 €	309.945.385,67 €	309.122.464,00 €	312.813.592,00 €	312.060.723,00 €
FCDE rendiconto 2018			14.092.374,00 €						
FCDE rendiconto 2019				15.009.049,00 €					
FCDE assestato 2020					16.906.593,00 €				
FCDE previsione 2021						17.177.982,00 €			
FCDE previsione 2022							19.683.165,00 €		
FCDE previsione 2023								19.663.491,00 €	
FCDE previsione 2024									19.659.788,00 €
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23
DENOMINATORE (MEDIA entrate correnti 3 anni precedenti meno FCDE ultimo anno)			283.324.113,11	287.017.195,21	296.364.105,23	297.625.888,26	293.981.537,94	290.963.656,22	291.672.471,67

CALCOLO DELLA PERCENTUALE (rapporto tra spese di personale e media entrate correnti ultimi 3 rendiconti approvati)	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24
	rendiconto 2018	rendiconto 2019	rendiconto 2020	previsione 2021	previsione 2022	previsione 2023	previsione 2024
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	64.668.144,04	63.656.801,73	62.539.666,40	69.984.207,05	71.895.172,28	74.140.746,00	75.014.070,00
	MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI 3 ANNI AL NETTO DEL FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' ULTIMO ANNO						
Denominatore (ENTRATE CORRENTI)	283.324.113,11	287.017.195,21	296.364.105,23	297.625.888,26	293.981.537,94	290.963.656,22	291.672.471,67
PERCENTUALE	22,82%	22,18%	21,10%	23,51%	24,46%	25,48%	25,72%
percentuale massima prevista per la fascia demografica del Comune di Brescia	27,60%						

VERIFICA RISPETTO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9 C. 28 DL 78/2010

TIPOLOGIA CONTRATTO FLESSIBILE	IMPORTO SPESA ANNO 2009	PREVISIONE SPESA ANNO 2021	PREVISIONI SPESA ANNO 2022	NOTE 2022
DIRIGENTI ART. 110 c. 2 (*)	€ -	€ 119.925,00	126.985,00 €	PREVISIONI Begni Anna su capitoli specifici compresi art. FXXX per ipotesi risultato 2022
ART. 90	€ 55.621,00	€ 191.000,00	191.000,00 €	previsione 2022 di fatto importo già impegnato x ROSSI e APPIANI € 188.110
Tempo determinato Scuole Infanzia	€ 1.254.718,00	€ 1.649.883,00	1.745.000,00 €	PREVISIONE 2022 TEMPI DETERMINATI E SUPPLENZE MATERNE E NIDI
supplenze gg Scuole Infanzia	€ 317.480,00			
tempo determinato Asili Nido	€ 451.196,00			
supplenze gg Asili Nido	€ 239.980,00			
tempo determinato Assistenti Sociali	€ 271.534,00	€ 380.000,00	435.000,00 €	previsione 2022 spesa FINANZIATA DA PROGETTO PON
tempo determinato Amministrativi	€ 26.585,00	€ -		
Contratti di Formazione e Lavoro	€ 668.329,00	€ 578.865,00	495.868,00 €	impegnato 2022 dei 10 cfl cat.c1 informatici in scadenza a marzo 2022 + la previsione di 6 D1 informatici x 10 mesi e 12 D1 tecnici x 9 mesi
CO.CO.CO.	€ 294.730,00	€ -		
somministrazione lavoro/ex interinale	€ 2.028.675,00	€ 162.750,00	108.500,00 €	previsione interinale 2022 compresa irap
LAVORO ACCESSORIO	€ -	€ -		
TOTALE SPESA SOSTENUTA NEL 2009 = limite art. 9 c. 28 dl 78/2010 (**)	€ 5.608.848,00	€ 3.082.423,00	3.102.353,00 €	

(*) L'art. 9 c.28 del DL 78/2010 stabilisce che sono escluse dalle limitazioni previste dal comma 28 stesso le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

(**) L'art. 9 c. 28 del DL 78/2010 stabilisce che le limitazioni previste dal comma 28 non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 96, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

STERILIZZAZIONE ART. 2 C. 1 dl 117/2020: MAGGIORE SEPSA 2021 RISPETTO A QUELLA SOSTENUTA NEL 2019 PER td INSEGNANTI ED EDUCATORI	€ -	€ -		la spesa prevista nel 2021 è inferiore a quella sostenuta nel 2019
STERILIZZAZIONE SPESE ASSISTENTI SOCIALI FINANZIATI DA ENTRATA VINCOLATA (PON)	€ -	€ 380.000,00	435.000,00 €	pari alla spesa da sostenere
VERIFICA LIMITE RICACOLATO AL NETTO STERILIZZAZIONI	€ 5.608.848,00	€ 2.702.423,00	2.667.353,00 €	

N.	DATA CESSAZIONE	matricola	data di nascita	cdc	descrizione cdc	profilo professionale	qualifica	orario di servizio	MOTIVO CESSAZIONE	RISPARMIO CESSAZIONE BILANCIO 2022
1	01/01/2022	6124	31/01/1962		coord.amm.e servizi cimit.	istruttore amministrativo	C4	36	OPZIONE DONNA	30.630,00 €
2	11/01/2022	4710	30/05/1960	1901	servizi demografici	collaboratore amm.vo	B7 ex 5 liv.	24	PENSIONE ANTICIPATA	19.158,00 €
3	22/01/2022	3559	11/08/1961	1401	stipendi	istruttore amministrativo	C6	36	PENSIONE ANTICIPATA	29.353,75 €
4	24/01/2022	11495	12/06/1958		acquisizione beni, serv.lavori	applicato	B5	36	QUOTA 100	26.206,58 €
5	28/01/2022	13279	25/07/1959		servizi per l'infanzia	educatore asilo nido	C5	36	QUOTA 100	28.086,83 €
6	01/02/2022	13731	09/01/1955	8003	prima infanzia	operatore socio-scolastico spec.	B4	18	PENSIONE DI VECCHIAIA	12.533,58 €
7	05/02/2022	10020	31/08/1961	2201	vigilanza	agente polizia locale	C6 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	29.462,58 €
8	12/02/2022	4692	28/07/1962	2201	vigilanza	agente polizia locale	C6 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	29.462,58 €
9	12/02/2022	3721	01/09/1959	8202	cimiteri	collaboratore amm.vo	B8 ex 5 liv.	24	PENSIONE ANTICIPATA	17.561,50 €
10	19/02/2022	17484	26/03/1956	2201	Vigilanza	Agente polizia locale	C4 (ex vig. con P.S.)	36	PENSIONE ANTICIPATA	28.123,38 €
11	22/02/2022	3728	01/07/1960	1501	bilancio e ragioneria	istruttore direttivo amministrativo	D5	36	PENSIONE ANTICIPATA	29.078,00 €
12	23/02/2022	4733	08/11/1959	2310	sport	istruttore direttivo amministrativo	D5	36	PENSIONE ANTICIPATA	29.078,00 €
13	26/02/2022	5336	19/06/1959	3404	anziani	Operatore Socio Assis.	B7	36	PENSIONE ANTICIPATA	23.927,75 €
14	02/03/2022	11226	12/07/1959	3404	anziani	operatore socio Assis.	B7	36	QUOTA 100	27.693,33 €
15	05/03/2022	3406	03/06/1957	1605	serv.amm.gare e appalti	istruttore direttivo amministrativo	D6	36	PENSIONE ANTICIPATA	23.947,50 €
16	06/03/2022	4092	04/09/1959		servizi demografici	collaboratore amm.vo	B8 ex 5 liv.	36	QUOTA 100	22.788,33 €
17	12/03/2022	5400	23/03/1961	3410	s.sociali amm.vo	applicato	B7	36	PENSIONE ANTICIPATA	26.308,67 €
18	26/03/2022	3705	28/07/1959	3410	s.sociali amm.vo	istruttore direttivo amministrativo	D4	36	PENSIONE ANTICIPATA	26.308,67 €
19	26/03/2022	4645	05/11/1959	4407	biblioteche	istruttore direttivo culturale	D5	36	PENSIONE ANTICIPATA	26.308,67 €
20	28/03/2022	4514	12/11/1960	8201	amm.vo ed espropri	istruttore direttivo amministrativo	D6	36	PENSIONE ANTICIPATA	26.308,67 €
21	31/03/2022	6569	27/10/1959	4407	biblioteche	esecutore operativo	B4	36	PENSIONE ANTICIPATA	21.552,75 €
22	01/04/2022	16976	19/03/1955	3410	s.sociali amm.vo	collaboratore amm.vo	B8 ex 5 liv.	36	PENSIONE DI VECCHIAIA	24.924,00 €
23	01/04/2022	13502	08/03/1955	4407	biblioteche	istruttore direttivo culturale	D2	36	PENSIONE DI VECCHIAIA	24.105,75 €
24	01/04/2022	3805	12/09/1959	4904	Coord. Cantieri	Istruttore Direttivo amministrativo	D7 (Pos. Org.)	36	QUOTA 100	22.972,50 €
25	02/04/2022	11668	17/02/1961	2201	vigilanza	agente polizia locale	C6 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	21.552,75 €
26	03/04/2022	6599	19/02/1962	1401	risorse umane	istruttore amministrativo	C4	36	PENSIONE ANTICIPATA	24.105,75 €
27	07/04/2022	4715	21/10/1960	1601	serv.approvigionamenti	collaboratore amm.vo	B8 ex 5 liv.	30	PENSIONE ANTICIPATA	20.509,50 €
28	10/04/2022	3594	19/10/1957	1902	rilevazioni e notifica	agente polizia locale	C5 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	19.143,75 €
29	12/04/2022	15048	27/01/1960	2305	diritto studio e ristoro	operatore socio-scolastico spec.	B4	36	PENSIONE ANTICIPATA	20.509,50 €
30	15/04/2022	3626	04/03/1959	1601	serv.approvigionamenti	istruttore amministrativo	C3	30	PENSIONE ANTICIPATA	22.766,54 €
31	15/04/2022	5341	14/10/1959	6101	Lavoro e inclusione sociale	Collaboratore amministrativo	B7 (ex. Liv. 05)	36	QUOTA 100	23.162,00 €
32	19/04/2022	4552	29/05/1962	2201	vigilanza	agente polizia locale	C6 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	15.882,22 €
33	01/05/2022	3599	02/05/1957	2208	sicurezza urbana	comm. aggiunto pol. loc.	D4	36	PENSIONE ANTICIPATA	18.230,67 €
34	09/05/2022	4721	03/07/1960	5701	manutenzione edifici pubblici	istruttore amministrativo	C4	28	PENSIONE ANTICIPATA	20.420,00 €
35	09/05/2022	18382	30/07/1961	8201	amm.vo ed espropri	applicato	B4	36	PENSIONE ANTICIPATA	22.154,67 €
36	11/05/2022	6205	14/10/1957	2201	vigilanza	istruttore tecnico	C4	36	PENSIONE ANTICIPATA	17.308,33 €
37	11/05/2022	3451	24/06/1957	8801	turismo	istruttore direttivo tecnico	D5	36	PENSIONE ANTICIPATA	19.385,33 €
38	17/05/2022	4515	06/08/1960	4407	biblioteche	istruttore direttivo informatica	D6	30	PENSIONE ANTICIPATA	16.763,25 €
39	02/06/2022	11385	06/11/1959		edilizia solastica sociale	istruttore direttivo tecnico	D5	36	QUOTA 100	17.867,50 €
40	02/06/2022	5320	23/01/1960	1501	bilancio e ragioneria	collaboratore amm.vo	B7 ex 5 liv.	36	PENSIONE ANTICIPATA	15.951,83 €
41	05/06/2022	5440	03/12/1959	2101	informatica e smart city	Istruttore informatico	C4	36	QUOTA 100	18.748,92 €
42	06/06/2022	5279	03/04/1959	1901	servizi demografici	esecutore operativo	B6	36	PENSIONE ANTICIPATA	16.591,25 €
43	08/06/2022	3466	20/05/1956	2201	vigilanza	agente polizia locale	C6 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	14.812,42 €
44	18/06/2022	12689	19/11/1962	7101	direzione generale	istruttore amministrativo	C5	36	PENSIONE ANTICIPATA	15.565,88 €
45	20/06/2022	5404	04/02/1962	3404	anziani	Operatore Socio Assis.	B7	36	PENSIONE ANTICIPATA	10.634,56 €
46	27/06/2022	4585	14/05/1962	5707	edilizia solastica sociale	collaboratore amm.vo	B8 ex 5 liv.	36	PENSIONE ANTICIPATA	14.368,50 €
47	01/07/2022	11403	18/10/1963	4407	biblioteche	esecutore operativo	B6	28	PENSIONE ANTICIPATA	11.973,75 €

N.	DATA CESSAZIONE	matricola	data di nascita	cdc	descrizione cdc	profilo professionale	qualifica	orario di servizio	MOTIVO CESSAZIONE	RISPARMIO CESSAZIONE BILANCIO 2022
48	04/07/2022	14803	21/05/1964	3410	s.sociali amm.vo	collaboratore amm.vo	B6 ex 5 liv.	36	PENSIONE ANTICIPATA	12.533,58 €
49	10/07/2022	4717	08/12/1961	3409	disagio sociale	collaboratore amm.vo	B8 ex 5 liv.	30	PENSIONE ANTICIPATA	12.533,58 €
50	17/07/2022	11780	04/12/1961	6101	lavoro e inclus.sociale	autista	B3	36	PENSIONE ANTICIPATA	12.533,58 €
51	17/07/2022	17538	16/07/1955	1101	segreteria generale	applicato	B5	36	PENSIONE DI VECCHIAIA	14.038,75 €
52	18/07/2022	5321	19/03/1963	3404	anziani	Operatore Socio Assis.	B6	36	PENSIONE ANTICIPATA	13.171,13 €
53	22/07/2022	11569	21/07/1955	4201	mobilità elim.barr.archit.	istruttore tecnico	C5	36	PENSIONE DI VECCHIAIA	12.533,58 €
54	23/07/2022	5297	01/12/1961	1902	rilevazioni e notifica	collaboratore amm.vo	B6 ex 5 liv.	36	PENSIONE ANTICIPATA	5.388,19 €
55	29/07/2022	11768	22/04/1962	1201	partecipazione	operaio specializzato	B4	36	PENSIONE ANTICIPATA	12.052,88 €
56	16/08/2022	2919	14/03/1959	3301	tutela ambiete	collaboratore amm.vo	B7 ex 5 liv.	18	PENSIONE ANTICIPATA	12.462,00 €
57	23/08/2022	6166	28/10/1963	2201	vigilanza	agente polizia locale	C5 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	9.769,33 €
58	30/08/2022	3520	23/05/1958	5704	edilizia monumentale	istruttore direttivo tecnico	D4	36	PENSIONE ANTICIPATA	10.809,00 €
59	01/09/2022	3814	11/01/1957	8003	prima infanzia	educatore asilo nido	C5 con ind. agg.	36	PENSIONE ANTICIPATA	9.769,33 €
60	01/09/2022	3323	21/11/1959	8001	scuola dell'infanzia	insegnante scuole infanz.	C6 con ind. agg.	36	PENSIONE ANTICIPATA	11.077,33 €
61	01/09/2022	3793	16/11/1961	8003	prima infanzia	educatore asilo nido	C5 con ind. agg.	36	PENSIONE ANTICIPATA	9.374,46 €
62	09/09/2022	11281	04/07/1959	4401	cultura	istruttore direttivo amministrativo	D4	36	PENSIONE ANTICIPATA	7.975,92 €
63	16/09/2022	4693	11/03/1960	2201	vigilanza	agente polizia locale	C2 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	8.035,25 €
64	26/09/2022	5408	03/11/1963	1104	presidenza c.c.e gruppi	applicato	B7	36	PENSIONE ANTICIPATA	5.986,88 €
65	05/10/2022	14259	11/08/1963	2201	vigilanza	agente polizia locale	C5 (ex Vig.con P.S)	36	PENSIONE ANTICIPATA	6.923,33 €
66	20/10/2022	4932	19/10/1955	2305	diritto studio e ristoro	collaboratore tecnico	B6 ex 5 liv.	36	PENSIONE DI VECCHIAIA	5.697,08 €
67	27/10/2022	4416	18/02/1957	1605	serv.amm.gare e appalti	istruttore direttivo amministrativo	D6	36	PENSIONE ANTICIPATA	2.278,83 €
68	30/10/2022	13522	31/05/1963	116	supporto angolo istituzio	esecutore operativo	B6	36	PENSIONE ANTICIPATA	2.769,33 €
69	09/12/2022	12934	31/01/1960	8003	prima infanzia	operatore socio-scolastico spec.	B4	36	PENSIONE ANTICIPATA	1.276,25 €
70	10/12/2022	6645	13/06/1962	3410	s.sociali amm.vo	istruttore direttivo amministrativo	D7	36	PENSIONE ANTICIPATA	2.769,33 €
71	18/12/2022	3258	30/10/1956	1201	Partecipazione	Istruttore amministrativo	C5	36	PENSIONE ANTICIPATA	1.276,25 €
										1.196.695,42 €