

SEZIONE 3

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

L'organico complessivo alla data del 31/12/2022 ammonta a 147 unità di personale, di cui:

- n. 133 a tempo indeterminato;
- n. 14 a tempo determinato;
- n. 128 a tempo pieno;
- n. 19 a tempo parziale.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

Profili professionali aggiornati da 01/04/2023 ai sensi dell'art. 12 del CCNL sottoscritto il 16/11/2022

PERSONALE DI RUOLO

PERSONALE A TERMINE

n. 1 Dirigenti

- n. 1 Direttore Amministrativo

Dirigenza:

- n. 1 Dirigente Settore Gestione del Territorio

n. 34 area Funzionari ed Elevata Qualificazione:

- n. 17 profilo di Funzionario Amministrativo-Contabile
- n. 0 profilo di Funzionario Culturale
- n. 0 profilo di Funzionario Socio-Educativo (Coord.Pedagogico)
- n. 8 profilo Funzionario Tecnico
- n. 4 profilo Assistente Sociale
- n. 4 profilo Funzionario Polizia Locale
- n. 1 profilo Funzionario **Sistema Informativo Comunale**

Area Funzionari ed Elevata Qualificazione:

- n. 1 profilo di Funzionario Ufficio Stampa - Staff Sindaco

n. 79 area Istruttori:

- n. 30 profilo di Istruttore Amministrativo-contabile
- n. 2 profilo di Istruttore Amministrativo Interprete
- n. 1 profilo di Istruttore Informatico
- n. 7 profilo di Istruttore Tecnico
- n. 1 profilo di Istruttore Socio Culturale - Bibliotecario
- n. 13 profilo di Istruttore Educativo - educatore nido
- n. 4 profilo di Istruttore Educativo - insegnante scuola materna
- n. 25 profilo di Istruttore vigilanza

Area Istruttori:

- n. 2 profilo di Istruttori amm.vo-contabili - Staff Sindaco
- n. 6 profilo di Istruttore Educativo - educatore nido
- n. 1 profilo di Istruttore Educativo - insegnante scuola materna
- n. 2 profilo di Istruttore vigilanza
- n. 1 profilo di Istruttore Tecnico (PNRR)

n. 16 area Collaboratori:

- n. 5 profilo di Collaboratore Amministrativo-contabile
- n. 3 profilo di Collaboratore Tecnico
- n. 4 profilo di Collaboratore socio-educativo
- n. 4 profilo di Autista Scuolabus

In esito alla riclassificazione del personale, entrata in vigore dall'1/04/2023, secondo quanto previsto dal nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 16/11/2022, le categorie (A, B, C, D) sono state sostituite, nell'ambito della declinazione della dotazione organica nelle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali individuati dall'amministrazione al loro interno con delibera di Giunta Comunale n. 33 del 27/03/2023.

La consistenza della dotazione organica dell'Ente, di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, da ultimo è stata ridefinita con Delibera G.C. n. 12, in data 31/01/2023, unitamente al Piano Triennale dei Fabbisogni 2023-2025, confluito nel PIAO, su cui è stato espresso parere da parte del Collegio Revisori dei Conti. A seguito dell'adozione dell'aggiornamento al PTFP 2023-2025 sono state apportate alcune variazioni nell'ambito dei posti e dei profili, ad invarianza di spesa e di numero complessivo di posti d'organico (**allegato 1**).

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

A1) VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale:

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 22,82%;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 1.071.687,04, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 6.919.653,12;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa pari a Euro 5.714.723,16 (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di Euro 4.722.911,70 un incremento, pari al 21%, per Euro 991.811,46);
- I resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata ammontano ad € 142.430,37. Tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m., non risulta favorevole l'utilizzo di tali resti rispetto agli spazi assunzionali individuati applicando la Tabella 2;
- Come evidenziato dal prospetto di calcolo (**allegato 2**) la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a Euro 991.811,46, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 5.714.723,16.

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2023 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 4.722.911,70 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 991.811,46 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 5.714.723,16 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2023 Euro 5.685.639,49 (importo decurtato delle spese e delle entrate utili al fine di mantenere la neutralità finanziaria)
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto **Allegato 2**) alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

A2) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo) come segue (**allegato 3**):

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 : Euro 4.775.029,50
spesa di personale, ai sensi del comma 557 , per l'anno 2023: Euro 4.683.906,97

A3) VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue (**allegato 4**):

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 601.242,86
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023: Euro 561.540,99

A4) VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEGENZE DI PERSONALE

Dato atto che la Dirigenza dell'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs.165/2001, con esito negativo, come da dichiarazioni rilasciate da ciascun Dirigente posto a capo dei Settori in cui è articolata l'organizzazione, acquisite in atti dell'Ente.

A5) VERIFICA DEL RISPETTO DELLE ALTRE NORME RILEVANTI AI FINI DELLA POSSIBILITÀ DI ASSUMERE

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

si attesta che il Comune di Bellaria Igea Marina non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

B) STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2023				
N.	AREA	PROFILO	SETTORE	SERVIZIO
2	Istruttori	Istr.Amm.vo Contabile	Direzione Amministrativa	Servizio Personale (giuridico) – Servizio Attività Economiche
1	Istruttori	Istruttore Culturale	Direzione Amministrativa	Servizio Biblioteca
2	Istruttori	Educatrice Asilo Nido (per trasferimento ad altra mansione)	Direzione Amministrativa	Servizio Nido
1	Operatori esperti	Collaboratore Tecnico (per dimissioni volontarie)	Gestione del Territorio	Strade e Sottoservizi

ANNO 2024				
N.	AREA	PROFILO	SETTORE	SERVIZIO
1	Istruttori	Istr.Amm.vo Contabile	Direzione Amministrativa	Servizi Demografici (Anagrafe)
1	Istruttori	Istruttore Tecnico	Gestione del Territorio	Strade e reti tecnologiche
1	Istruttori	Educatrice Asilo Nido	Direzione Amministrativa	Servizio Nido

ANNO 2025				
N.	AREA	PROFILO	SETTORE	SERVIZIO
1	Istruttori	Istr.Amm.vo Contabile	Direzione Amministrativa	Servizi Sociali (gest. Amm.va)
1	Istruttori	Educatrice Asilo Nido	Direzione Amministrativa	Servizio Nido

1	Funzionari	Funzionario Amministrativo contabile	Direzione Amministrativa	Servizio Attività Produttive
---	------------	--------------------------------------	--------------------------	------------------------------

In esito alla riclassificazione del personale entrata in vigore dall'1/04/2023, secondo quanto previsto dal nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 16/11/2022, le categorie (A, B, C, D) sono state sostituite, nell'ambito della declinazione della dotazione organica dalle nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che sono stati individuati dall'amministrazione al loro interno (delib. GC n. 33/2023 e Determinazione Dirigenziale n. 252 del 30/3/2023;

C) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

In termini generali si conferma la sostanziale garanzia del turn-over del personale di cui è prevista la cessazione e/o che cesserà nel triennio, rispetto al quale si conferisce autorizzazione alla dirigenza a procedere, fatta salva adozione di opportuni atti di micro-organizzazione utili a verificare eventuali margini e spazi riorganizzativi che possano comprimere il fabbisogno, razionalizzando le risorse.

In relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

- L'ufficio dei Servizi Sociali ed i Servizi Scolastici necessitano di potenziamento a fronte del maggiore accesso di cittadini a tali servizi ed alla programmazione di un incremento progressivo dei posti disponibili presso l'asilo nido comunale. Tale potenziamento, portando a compimento la programmazione approvata per il triennio 2022-2024 è stato realizzato mediante l'inserimento di una figura di coordinamento dei servizi, inquadrata nella cat. D, mediante assegnazione di incarico ex art. 110 c. 1 del TUEL. E' inoltre prevista la valorizzazione di una professionalità interna, provvista dei necessari requisiti, mediante progressione nell'area Funzionari ed Elevata Qualificazione alla quale affidare la funzione di coordinatore pedagogico. Si è provveduto inoltre all'inserimento presso l'ufficio amministrativo scolastico di un "Istruttore amministrativo-contabile". cat. C, in luogo di un "Esecutore amministrativo", cat. B, cessato dal servizio nel corso dell'anno 2022, mediante riconversione professionale (mobilità interna da posto di Educatrice Nido).
- L'aumento di disponibilità di posti per l'accoglienza di bambini presso l'asilo nido, che si aggiunge alla reinternalizzazione della gestione della Scuola Materna Allende, avvenuta nel 2020, impone di procedere con un progressivo aumento del personale assunto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mediante il quale superare la precarietà del personale attualmente in servizio. Si prevede l'inserimento, nel corso del triennio, di 2 unità con il profilo di "Insegnante di scuola dell'infanzia", area degli Istruttori (ovvero area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione nel caso di utilizzo di graduatorie concorsuali formate successivamente successivamente alla revisione dell'ordinamento professionale), di 2 unità con il profilo di "Educatore asilo nido", area degli Istruttori (ovvero area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione nel caso di utilizzo di graduatorie concorsuali formate successivamente successivamente alla revisione dell'ordinamento professionale), e di 2 unità con il profilo di "Esecutore scolastico", area degli Operatori Esperti.
L'obiettivo è procedere ad una progressiva riduzione della spesa per somministrazione-lavoro riguardante il personale assegnato ai servizi Nido-Materna, da limitare a sostituzioni d'urgenza.
In tal senso si procederà tramite assunzioni a tempo determinato e in ruolo, mediante la programmazione di procedure selettive per la formazione di proprie graduatorie nei profili di educatrici e/o insegnanti scuola materna, nonché di esecutori scolastici, nel biennio 2023-2024.
Per assunzioni di ruolo potranno altresì essere utilizzate, in via alternativa, sia procedure di mobilità tra enti sia graduatorie già formate da enti terzi, laddove ritenuto obiettivo di maggiore efficienza e celerità.
Al fine di preservare il livello di presidio del servizio verrà garantita la sostituzione del personale educativo che verrà a cessare per accesso al pensionamento o per altre cause nel corso del triennio.
- Al fine del potenziamento del controllo del territorio, tenuto conto della vocazione turistica del Comune e del conseguente incremento della popolazione che si verifica nei mesi estivi, si porterà avanti, nel corso dell'anno 2023, la trasformazione dei posti destinati ad istruttori di vigilanza a tempo parziale 83,33%, cat. C, in posti a tempo pieno per ulteriori 2 unità. Si è provveduto altresì all'inserimento di 1 nuova unità di "Istruttore di vigilanza", area degli Istruttori, con rapporto di lavoro a tempo parziale pari all'83,33% del tempo pieno, al fine della sostituzione di dipendente a tempo pieno di pari profilo cessato al 31/12/2022 mediante utilizzo della graduatoria di concorso per analogo profilo.
Nell'ambito del lavoro flessibile saranno garantite figure di rinforzo sempre con profilo di Istruttore di vigilanza durante la stagione turistica, mediante assunzioni a termine di lavoratori stagionali, per complessive n. 32 mensilità, fatte salve richieste aggiuntive da parte del Comandante di P.L. e corrispondente intervento sugli stanziamenti di Bilancio.
Sempre nell'ambito del Personale di Polizia Locale, si intende procedere, verosimilmente nell'anno 2025 o comunque non appena si verranno a creare i presupposti per garantire adeguato accesso dall'esterno nell'ambito dell'Area dei Funzionari, alla copertura del posto vacante di Funzionario Polizia Locale mediante progressione verticale di cui al D.L. 80/2021.

- Al fine di valorizzare le professionalità di dipendenti già in servizio la Direzione Amministrativa si conferma la progressione nell'area degli Istruttori, profilo "Istruttore amministrativo-contabile" di n. 1 unità con il profilo di "Esecutore amministrativo-contabile", area degli Operatori Esperti, già inserita nella programmazione dell'anno 2022, cui si aggiunge nel piano occupazionale 2023 analoga progressione per 1 ulteriore unità di pari profilo.
Le due unità saranno assegnate, rispettivamente, al Servizio Segreteria-Contratti ed ai Servizi Demografici (Stato Civile).
- Al fine di garantire l'efficienza dei servizi si è già provveduto ad avviare, come già previsto nella programmazione 2022, l'assunzione mediante concorso pubblico di n. 1 Funzionario culturale, area Funzionari ed Elevata Qualificazione, in sostituzione della figura collocata in quiescenza nell'anno 2021; per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 potrà essere valutata la possibilità di procedere allo scorrimento della graduatoria che ne scaturirà, per la copertura di ulteriori posti vacanti.
- Per ciò che concerne la figura specialistica del Funzionario da assegnare al servizio Tributi dell'Ente, s'intende avvalersi di professionalità già in possesso di utile *background* maturato presso altri Enti in analoghe mansioni e/o in posizioni similari, e in tal senso è già stata avviata procedura di mobilità esterna.
- Per fare fronte alla necessità di un maggiore supporto da parte dell'ufficio di Staff del Sindaco si è proceduto all'incremento dell'orario di lavoro a tempo parziale (50%) di n. 1 unità già in servizio con il profilo di "Istruttore amministrativo – Portavoce", cat. C, di due ore settimanali, prevedendo che la prestazione lavorativa sia svolta nella misura del 55,56% del tempo pieno.
- Al fine di potenziare il Servizio gestione del Territorio, struttura principalmente investita nelle attività connesse al P.N.R.R. ed in quelle collegate alla programmazione e manutenzione del territorio comunale, si procederà all'assunzione di un "Funzionario Tecnico", area Funzionari ed Elevata Qualificazione, mediante lo scorrimento di propria graduatoria predisposta per analogo profilo professionale nel corso dell'anno 2021, in corso di validità fino al 29/07/2023.

Alle azioni sopra esposte si aggiungono ulteriori possibili misure di flessibilità organizzativa e di acquisizione/gestione del personale, in parte già previste in questo primo stralcio del PTFP 2023-2025:

- Ampliamenti temporanei rapporti di lavoro part time (es. incremento n. 1 mensilità Istr.Amm.vo Interprete I.A.T., già effettuato);
- Conferimento di incarico gratuito, ex art. art. 5, comma 9, D.L. n. 95/2012 (Comandante di Polizia Locale), già avvenuto;
- Possibile attivazione di forme di collaborazione con altri Enti, anche sovracomunale, per acquisizione di personale nei profili più diffusi (espletamento concorsi unici e/o in gestione associata);
- Possibili convenzionamenti con altre Amministrazioni, per l'utilizzo condiviso di specifiche figure professionali - sia in entrata che in uscita - comprese figure dirigenziali (attivate convenzioni con Comune di Riccione e Provincia di Rimini, per utilizzo condiviso proprio personale).

L'Ente garantisce, in via preventiva, rispetto alle diverse assunzioni, il preventivo esperimento della mobilità prevista dall'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, laddove ne ricorra l'obbligo.

Si assicura altresì il rispetto degli obblighi assunzionali previsti dalla L. 68/1999, nonché riserva alle FF.AA.

Le risultanze complessive sono riepilogate in calce:

- Tabella Programmazione assunzionale 2023-2025 (**allegato 5**)
- Tabella riepilogo spesa piano assunzionale 2023-2025 (**allegato 6**)

D) CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI

Si dà atto che la modifica della presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale 2023-2025, che modifica e sostituisce l'analogo documento adottato in sede di PIAO, con precedente Delibera GC n. 12/2023, è stata sottoposta al Collegio dei Revisori dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendo parere positivo alla modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP 2023-2025 e piano occupazionale 2023) con Verbale n. 103 del 29/06/2023.

OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE E STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

A) MODIFICA DELLA DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE FRA SERVIZI/SETTORI/AREE

- Istruttori
- Santoni Lara, Educatrice Nido, assegnata alle mansioni di Istruttore Amministrativo Contabile, presso Ufficio Scuola, a tutto il 31/8/2023 (temporaneo cambio di profilo professionale).
- Pesaresi Roberta, Educatrice Nido, assegnata per tutto l'A.S. 2022-2023 al ruolo di Insegnante Scuola Materna, c/o Istituto Allende;

Entro l'anno 2023 si verificheranno i presupposti e il permanere della disponibilità delle interessate al trasferimento definitivo nei ruoli di attuale rispettiva assegnazione, mediante mobilità interna, ovvero a possibile proroga dell'assegnazione.

Nell'ambito della prevista micro-organizzazione della Direzione Amministrativa saranno verificate necessità ed esigenze dei diversi uffici e servizi, al fine di procedere ad ulteriori assegnazioni e/o all'accorpamento di servizi/attività, anche al fine di formare figure polyvalenti da poter adibire a mansioni diverse, al verificarsi di peculiari esigenze e/o picchi di lavoro.

In quest'ottica si ritiene si possano venirsi a creare entro il triennio i presupposti per dedicare, nell'ambito della Direzione Amministrativa, n. 1 Istruttore amm.vo contabile alle specifiche attività facenti capo all'Ufficio per la Transizione al Digitale, incardinato nell'Area Affari Generali, Servizio Informativo Comunale, mediante mobilità interna di una figura attualmente incardinata presso l'ufficio URP (Ufficio per le relazioni con il pubblico).

B) ASSUNZIONI MEDIANTE PROCEDURA CONCORSUALE PUBBLICA / UTILIZZO DI GRADUATORIE CONCORSUALI VIGENTI

Procedure concorsuali pubbliche previste:

- n. 1 Funzionario culturale, area Funzionari ed Elevata Qualificazione, con possibilità di procedere allo scorrimento della graduatoria che ne scaturirà per la copertura di ulteriori posti vacanti;
- n. 1 Funzionario Tecnico, area Funzionari ed Elevata Qualificazione, mediante scorrimento della graduatoria approvata con determinazione dirigenziale n. 630 del 29/07/2021;
- n. 2 Collaboratori Socio Educativi, area degli Operatori Esperti.

L'Ente monitora costantemente la propria posizione nell'ambito degli obblighi assunzionali di cui alla L. 68/1999, anche ai fini dell'applicazione delle necessarie riserve nelle procedure selettive da bandire.

Al fine di valorizzare le risultanze delle procedure concorsuali attivate nel 2021 sta procedendo in via prioritaria allo scorrimento di proprie graduatorie in corso di validità, con particolare riferimento ai profili di:

- Funzionario Tecnico (n. 1 figura nel triennio);
- Istruttore amministrativo-contabile (n. 2 figure nel triennio)
- Istruttore di vigilanza p.time 83,33% (n. 1 figura nel triennio)

Per profili di Educatrice Asilo Nido e Insegnante scuola materna saranno valutate più opzioni, dalla selezione per reclutamento con mobilità a richiesta utilizzo graduatoria di altri Enti, utilizzando lo strumento del concorso (anche in forma convenzionata) solo in subordine.

Analogamente per i profili di Istruttore Tecnico (2024) o di Funzionario Amm.vo contabile (2025), essendo l'Ente sprovvisto di proprie graduatorie concorsuali.

C) ASSUNZIONI MEDIANTE MOBILITÀ VOLONTARIA

Si intende riservare tale tipologia d'assunzione a quelle specifiche professionalità che si costruiscono nel tempo, maturando pluriennali esperienze di lavoro presso altre realtà e/o approfondimenti di studio funzionali all'apporto di peculiare *background* al servizio di destinazione, in termini di esperienza professionale e personale, preparazione tecnica, formativa e culturale.

Nell'ambito del PTFP 2023-2025 si individua nel funzionario da assegnare al Servizio Tributi una delle professionalità che si intendono reclutare, a partire dagli ultimi mesi dell'anno 2023, mediante avvio di selezione con mobilità.

Per analoghe ragioni, anche le professionalità di Educatrici Nido e/o Insegnante di Scuola materna potrebbero prestarsi al medesimo tipo di procedura.

Nelle more del perfezionamento dei processi di mobilità l'Ente potrà attivare preventive formule per l'assegnazione, anche in misura parziale, di dipendenti di altri Enti, sia ai fini formativi che di affiancamento al personale già in forza, ovvero come vera e propria assegnazione funzionale di forza lavoro.

D) PROGRESSIONI VERTICALI DI CARRIERA

Sono stati individuati i percorsi di progressione verticale di cui al DL 80/2021 consentiti dall'attuale PTFP, da perfezionare nell'annualità 2023:

- n. 2 posti dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori (di cui n. 1 c/o Servizio segreteria/contratti e n. 1 presso i servizi demografici - Stato Civile;
- 1 posto dall'area degli Istruttori all'area Funzionari ed Elevata Qualificazione, per la copertura posto Coordinatore Pedagogico;
- In termini di prospettiva, la procedura di progressione verticale di carriera si ritiene si riveli funzionale alla copertura del posto vacante di Funzionario Ispettore P.L., che si è al momento programmata per l'anno 2025, ovvero prima, al realizzarsi dei presupposti di copertura dall'esterno previsti dalla vigente normativa;
- nel corso dell'aggiornamento del PTFP 2023-2025 saranno verificati ulteriori margini disponibili per l'effettuazione di progressioni verticali e pianificata la realizzazione delle specifiche progressioni introdotte dal CCNL 16/11/2022, con particolare riferimento alle figure individuate dal nuovo ordinamento professionale.

E) ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Anno 2023

- n. 1 assunzione art. 110 c. 1 Dirigente settore gestione del patrimonio (fino 28/2/25, salvo proroga);
- n. 1 assunzione art. 110 c. 1 Funzionario responsabile servizi educativi e sociali (fino 4/4/26, salvo proroga);
- n. 1 Funzionario addetto stampa area Funzionari - Staff. Sindaco (fino a termine mandato amm.);
- n. 1 istr.amm.vo contabile (50%) area Istruttori - Staff Sindaco (fino a termine mandato amm.);
- n. 1 portavoce Sindaco (55,56%) area Istruttori - Staff sindaco (fino a termine mandato amm.);
- n. 1 istruttore tecnico area Istruttori (PNRR) fino 31/7/25, salvo proroga;
- n. 1 insegnante scuola materna area Istruttori (fino 30/6/23, salvo proroga);
- n. 1 educatrice nido area Istruttori (fino 19/09/2024);
- n. 2 educatrici nido area Istruttori p.time 50% (fino 30/6/23, salvo proroga);
- n. 3 educatrici nido area Istruttori t. p. (fino 31/8/23, salvo proroga);
- n. 1 assist.sociale area Funzionari ed Elevata Qualificazione a tempo pieno 12 mesi), salvo proroga (potenziamento *caregiver* – finanziamento uff. di piano;
- n. 32 mensilità istruttori di vigilanza stagionali, area Istruttori, salvo ulteriori mensilità richieste dal Comandante del corpo e previa messa a disposizione delle necessarie risorse finanziarie in sede di variazione di bilancio;
- **n. 1 mensilità istruttori - interpreti area Istruttori, ufficio I.A.T.**

Utilizzo somministrazione lavoro per personale a termine che non risulti reperibile tramite da graduatorie da selezione, ovvero per necessità cui occorra rispondere in tempi non compatibili con l'utilizzo delle graduatorie, per un importo complessivo stimato in euro 90.000,00 per ciascun anno del triennio 2023-2025.

F) ASSUNZIONI MEDIANTE STABILIZZAZIONE DI PERSONALE

Nell'arco del triennio 2023-2025, anche successivamente al realizzarsi di assunzioni a tempo determinato effettuate da proprie graduatorie concorsuali, riferite in particolare ai servizi Nido e Materna, si effettueranno le opportune valutazioni di fattibilità e opportunità, per stabilizzare il personale già assunto a termine, in posizione di precarietà.

G) INCARICHI DI COLLABORAZIONE: INCARICHI EX ART. 5, C. 9, D.L. 95/2012 COME MODIFICATO DALL'ART. 6, COMMA 1, D.L. N.90 DEL 24.06.2014, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. N. 114 DELL'11.08.2014

L'Amministrazione intende procedere con l'individuazione di soggetti già lavoratori privati o pubblici in quiescenza, per l'attribuzione di incarichi di collaborazione a titolo gratuito, della durata non superiore a un anno, per valorizzare conoscenze e specifiche professionalità e valori, con particolare riferimento a significative e qualificate esperienze professionali legate alla realtà territoriale di Bellaria Igea Marina.

In via sperimentale, per l'anno 2023, con decorrenza 1/3, si è conferito mediante la suddetta tipologia di incarico il ruolo di Comandante di Polizia Locale a figura di specchiate qualità morali e professionali, nonché ampia e specifica conoscenza del territorio.

H) ALTRI TIPI DI COLLABORAZIONI CON ENTI

Resta fermo l'interesse, da parte dell'Amministrazione, a valutare nel corso del triennio che qui interessa, la possibilità di stipulare convenzioni con altre Amministrazioni per l'utilizzo condiviso di specifiche figure professionali - sia in entrata che in uscita - comprese figure dirigenziali (attivate convenzioni con Comune di Riccione e Provincia di Rimini, per utilizzo condiviso proprio personale).

FORMAZIONE DEL PERSONALE

A) PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE/POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE

In correlazione con gli obiettivi strategici generali dell'Ente, come individuati nella sezione Valore Pubblico, e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 16/11/2022, che individua nella formazione "*la leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo*", si intende proseguire l'impegno costante nell'ambito delle politiche di sviluppo del personale, quale strumento a supporto di processi innovativi e di sviluppo organizzativo.

I percorsi individuati non sono esclusivamente mirati all'ambito delle rispettive specifiche competenze tecniche, ma sviluppano anche materie di interesse condiviso e competenze trasversali, funzionali ad adottare nuovi sistemi di lavoro e/o modalità relazionali, da attuarsi anche in collaborazione con altri Enti e utilizzando, se del caso, modalità a distanza, ivi comprese le possibilità formative offerte dal PNRR.

La **programmazione** della formazione tiene conto:

- della necessità di assicurare **qualità** alle attività formative e **contenimento della spesa** pubblica, attraverso un efficiente utilizzo delle risorse umane e materiali disponibili;
- della complessità organizzativa dell'Ente, nella quale opera personale appartenente a ruoli differenziati, spesso peculiari, e consente la **partecipazione** alle iniziative di formazione da parte di tutto il personale dipendente interessato dagli argomenti di volta in volta affrontati.

E' realizzata secondo **criteri** di:

- pubblicità del materiale, per favorire ampia diffusione e informazione sui temi oggetto di formazione;
- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati per Enti Locali, al fine di formare in maniera significativa e pertinente il personale interessato, instaurando logiche di collaborazione e lavoro di rete.

Obiettivi della pianificazione della formazione:

- **Generali**
 - diffusione di una cultura della formazione, da integrare nel più ampio ambito della programmazione dell'Ente;
 - diffusione capillare della formazione all'interno dell'Ente, avvalendosi anche di competenze interne, di metodologie didattiche online, di attività formative pianificate e organizzate per favorire l'acquisizione di competenze sul luogo di lavoro (*Training on the job*), di valorizzazione delle migliori pratiche ed esperienze professionali, di condivisione di strumenti operativi comuni, a supporto della diffusione di informazioni utili;
 - potenziamento del ricorso a canali di finanziamento e/o cofinanziamento integrativi o alternativi;
 - implementazione del sistema formazione attraverso la collaborazione con altri Enti del territorio e/o l'adesione a percorsi formativi qualificati ed economicamente adeguati per Enti Locali;
 - mantenimento strutturato, in maniera permanente, del sistema formativo per favorire lo sviluppo delle risorse umane, anche in ragione dei cambiamenti organizzativi e culturali che nascono da nuovi bisogni della comunità locale, valorizzando le risorse e le competenze personali, per ottenere, in parallelo, un efficace sviluppo organizzativo.
- **Specifici**, soddisfare il fabbisogno formativo dettato da:
 - innovazioni di carattere normativo e/o tecnologico;
 - nuove assunzioni;
 - nuove assegnazioni settoriali di personale;
 - obblighi di legge;
 - necessità di aggiornamento professionale, in situazioni specifiche ovvero per realizzare obiettivi in cui emerga un *gap* tra le competenze necessarie e quelle presenti, colmabili mediante specifici percorsi formativi.
 - interventi inerenti l'analisi e il miglioramento del clima organizzativo e la performance organizzativa (iniziative CUG).

Si individuano i seguenti ambiti e materie a cui si intende assegnare priorità, in ambito formativo, nell'anno 2023.

Formazione destinata a tutto il personale dipendente

- formazione informatica e mirata a ridurre il *digital gap*, rivolta al personale, di norma in presenza:

- proseguimento, su base volontaria, di formazione su competenze digitali, già avviato nel 2022 (cd. Syllabus) ad esempio avvalendosi delle iniziative Formez: <http://eventipa.formez.it/node/390819>;
 - attività formativa su applicativi e gestionali in dotazione, es. Sicraweb, su vari livelli (base - avanzato), rivolta sia al personale di nuova assunzione che al personale più esperto, effettuata in parte da formatori esterni (es. Maggioli Spa) e in parte dal Funzionario Responsabile S.I.C.;
 - formazione sui principali software utilizzati (pacchetto Libre Office) e in particolare sull'utilizzo di fogli di calcolo elettronici (liv. base - avanzato) e/o videoscrittura;
- formazione, assistenza e consulenza giuridica specifica su Appalti e Contratti, anche con riferimento alla specifica disciplina PNRR, di cui parte dedicata a tutto il personale e parte riservata al personale preposto all'attività (in totale n. 10 giornate);
 - formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, destinata a tutto il personale (2/3 lezioni);
 - formazione trasversale su tematiche proposte dal CUG, in relazione agli esiti emersi da somministrazione questionari benessere organizzativo: realizzazione n. 3 giornate formative a tutto il personale suddiviso in gruppi disomogenei su argomenti di comunicazione, gestione del conflitto e dello stress lavoro-correlato, con restituzione finale;
 - attività di *on boarding* e *mentoring* neo-assunti: attivazione percorsi di tutoraggio da parte del personale con maggiore esperienza, sia nelle specifiche materie tecniche di riferimento, che su argomenti di interesse trasversale; in termini formativi, si promuoverà la buona pratica di socializzare conoscenze e informazioni acquisite nei percorsi formativi frequentati all'interno di ogni settore (trasferimento/condivisione di materiale didattico, supporti, strumenti ecc.), anche attraverso appositi strumenti informatici;
 - aggiornamento posizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.), in base alla mappatura già effettuata, compreso personale di nuova assunzione, da svolgersi anche con modalità *e-learning*. Alla Formazione sulla sicurezza è assegnato uno specifico budget (cap. 343).

Area tecnico-specialistica

Le iniziative di formazione specialistica sono da considerarsi ulteriori e aggiuntive, rispetto alla formazione destinata a tutto il personale. L'iniziativa è deputata ai Dirigenti/Responsabili dei singoli Settori/Servizi, che programmano e gestiscono la partecipazione dei dipendenti ai corsi specialistici e/o di aggiornamento, assegnando priorità al personale di nuova assunzione, ovvero oggetto di riconversione professionale, nonché ad argomenti inerenti aggiornamenti e innovazioni nell'ambito delle normative di carattere tecnico.

Formazione progetto osservatorio sulla criminalità della Provincia di Rimini

Per l'anno 2023 proseguiranno azioni congiunte per tutti i comuni aderenti all'Osservatorio, tra cui il Comune di Bellaria Igea Marina.

L'Osservatorio dispone di un proprio budget per le azioni messe in campo, pertanto si tratterà di formazione che non comporterà alcun costo dell'ente, tesa alla promozione delle regole e all'incremento della trasparenza e dell'efficacia nell'azione amministrativa, stante la necessità di affiancare all'azione repressiva l'attivazione di misure preventive di carattere amministrativo che consentono di anticipare il contrasto. Verranno proposti appuntamenti di formazione e approfondimento in tema di sicurezza e legalità, con particolare riferimento alle normative anticorruzione e antiriciclaggio, sui quali permane ancora una cultura amministrativa prevalentemente rivolta all'adempimento, esaminati i concetti relativi al conflitto d'interessi, alla trasparenza, alla rotazione degli incarichi, al *whistleblowing* ed al ruolo dell'ANAC, con particolare attenzione alla comprensione di quelli che possono essere i cd "reati spia" o "reati sentinella", ovvero reati o anche solo comportamenti spesso riconducibili alla presenza di manovre della criminalità organizzata.

Risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Si farà ricorso a soggetti specializzati - sia docenze esterne mediante professionisti e/o società specializzate, ovvero colleghi di altri Enti, in possesso di peculiari competenze ed esperienze - subordinatamente alla verifica circa l'assenza, all'interno dell'Ente, delle necessarie professionalità.

Si continuerà ad utilizzare, ove possibile e ritenuto funzionale rispetto alla formazione da rendere, la modalità a distanza, fattispecie decollata per necessità legate all'emergenza sanitaria da marzo 2020, sia acquistando specifici pacchetti formativi, che avvalendosi di soggetti che rendono disponibile la formazione anche in forma gratuita e fruibile non in tempo reale (es. ANCI, UPI, ASMEL, IFEL, ecc.).

Webinar e videoconferenze consentono di abbattere qualsiasi ostacolo rappresentato dalla distanza e sono forme utili a conciliare la formazione con eventuali problemi ed esigenze familiari, consentendo tra l'altro di comprimere tempi e costi della formazione, pertanto rappresenteranno anche in futuro una funzionale modalità di gestione della formazione, unitamente alla tradizionale modalità in presenza.

Misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

E' intenzione dell'Amministrazione introdurre quanto prima, possibilmente nel corso dell'anno 2023, forme di *welfare* aziendale da mettere a disposizione del personale dipendente; in tal senso saranno opportunamente verificate le possibilità di attivare forme di istruzione e qualificazione del personale dell'Ente.

Resta ampiamente garantito, anche in termini di riconoscimento di flessibilità organizzativa, il ricorso ai permessi studio previsti dalla normativa e dal CCNL, per iniziative e percorsi di studio e specializzazione del personale.

Obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.

L'intendimento, tramite la formazione, è far crescere professionalmente i propri collaboratori integrando la formazione nella strategia organizzativa dell'Ente, in linea con quanto previsto dall'art.1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, per l'accrescimento dell'efficienza delle Amministrazioni, la razionalizzazione del costo del lavoro pubblico e la migliore utilizzazione delle risorse umane.

Dall'anno 2020, con il venire meno dei limiti alle risorse finanziarie destinabili alla formazione, è possibile destinarvi maggiori risorse, ferma restando la necessità di individuare e intercettare fonti finanziarie esterne, unitamente all'attivazione di collaborazioni a livello locale/nazionale.

L'efficacia della formazione non sarà misurata solo in base al coinvolgimento di un numero significativo di dipendenti o con il loro gradimento della formazione, bensì dalla sua reale capacità di favorire percorsi di miglioramento, rispetto al cambiamento organizzativo. In questo senso si ritiene che le iniziative formative proposte, non finalizzate (solo) all'ottenimento di una certificazione formale, rappresentino proposte credibili, eventualmente utili per migliori opportunità di carriera, ma soprattutto percepibili come opportunità concrete e immediatamente verificabili di apprendimento, per migliorare non solo le proprie capacità, ma anche la comprensione dei cambiamenti in corso, e in tal modo contribuire a un miglioramento complessivo dell'Ente.

Resta ferma la necessità di tracciabilità dell'avvenuta formazione, specie quella obbligatoria ovvero delle iniziative qualificate come indispensabili dall'Amministrazione, anche al fine dell'eventuale riconoscimento con opportune formule incentivanti degli aspetti di miglioramento *performance*, nell'ambito degli obiettivi di miglioramento el Valore Pubblico.

Il budget attribuito alla Formazione è assegnato alla Direzione Amministrativa.

ALLEGATI AL PIANO TRIENNALE

ALLEGATO 1) DOTAZIONE ORGANICA PER PROFILI PROFESSIONALI – GIUGNO 2023

Dotazione organica Giugno 2023

ALLEGATO 1)

COMUNE DI BELLARIA IGEEA MARINA DOTAZIONE ORGANICA PER AREE E PROFILI PROFESSIONALI

Area di inquadramento	Profili Professionali	D.O. rideterminata Gennaio 2023	Modifiche D.O. Giugno 2023	D.O. rideterminata Giugno 2023	POSTI VACANTI D.O. Giugno 2023	PIANO FABBISOGNI 2023-2025 – AGGIORNAMENTO			Ulteriori CESSAZIONI TRIENNIO 2023-2025	Note	ULTERIORI POSTI VACANTI DOPO I AGGIORNAMENTI PTFP 2023-2025
						2023	2024	2025			
Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo-contabile	5		5	0	0	0	0	0		0
	Collaboratore tecnico	3		3	1	0	0	0	0		1
	Collaboratore socio-educativo	6		6	2	2	0	0	0		0
	Autista ScuolaBus	4		4	0	0	0	0	0		0
	Totale Area Collaboratori	18		18	3	2	0	0	0		2
Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile	33	-1	32	4	4	0	1	4		3
	Istruttore amministrativo-contabile part-time 67%	1		1	0	0	0	0	0		0
	Istruttore amministrativo interprete	0	1	1	0	0	0	0	0		0
	Istruttore amministrativo interprete part-time 75%	1		1	0	0	0	0	0		0
	Istruttore informatico	1		1	0	0	0	0	0		0
	Istruttore tecnico	8	-1	7	0	0	1	0	1		0
	Istruttore socio-culturale - Bibliotecario	1		1	1	0	0	0	0		1
	Istruttore educativo – Educatore nido	13		13	0	1	0	1	2		0
	Istruttore educativo – Insegnante scuola materna	4		4	2	2	0	0	0		0
	Istruttore vigilanza	24		24	0	0	0	0	0		0
	Istruttore vigilanza - part-time 83%	1		1	0	0	0	0	0		0
Totale Area Istruttori	88	-1	87	7	7	1	2	7		4	
Funzionari	Funzionario amministrativo-contabile	18		18	1	1	0	1	1		0
	Funzionario culturale	1		1	1	1	0	0	0		0
	Funzionario servizi sociali ed educativi	1		1	1	0	0	0	0		1
	Funzionario socio-educativo (Coord.Pedagogico)	1		1	1	1	0	0	0		0
	Funzionario tecnico	8	1	9	1	1	0	0	0		0
	Assistente sociale	4		4	0	0	0	0	0		0
	Funzionario Polizia Locale	5		5	1	0	0	1	0		0
	Funzionario Sistema Informativo Comunale	1		1	0	0	0	0	0		0
Totale Area Funzionari	39	1	40	6	4	0	2	1		1	
Totale Area	145	0	145	16	11	1	4	8		8	
DIR	Dirigente	3	0	3	2	0	0	0	0		2
		148	0	148	18	11	1	4	8		10

ALLEGATO 2) SPAZI ASSUNZIONALI

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE (1)								
Codici bilancio	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
-U.1.01.00.00.000	4.712.494,15	4.722.323,95	5.433.454,45	5.684.557,34	5.590.476,70	5.632.612,15	5.702.862,98	
-U1.03.02.12.001;	120.000,00	114.122,95	158.341,40	163.408,74	95.162,79	90.000,00	90.000,00	
-U1.03.02.12.002;	246.814,50	140.717,76						
-U1.03.02.12.003;								
-U1.03.02.12.999.								
TOTALE	5.079.308,65	4.977.164,66	5.591.795,85	5.847.966,08	5.685.639,49	5.722.612,15	5.792.862,98	
SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE								
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Titolo 1	18.475.964,53	16.796.971,32	17.674.035,28	18.904.752,81	19.197.192,00	19.071.211,49	19.218.817,92	
Titolo 2	1.699.045,79	6.117.724,17	4.397.209,06	2.773.442,03	2.413.122,49	1.848.718,57	1.756.392,04	
Titolo 3	9.138.770,11	6.823.941,08	6.163.823,38	7.221.229,36	7.407.120,45	7.355.412,83	7.288.912,83	
TOTALE ENTRATE	29.313.780,43	29.738.636,57	28.235.067,72	28.899.424,20	29.017.434,94	28.275.342,89	28.264.122,79	
FCDE (assestato) 2021	2.865.234,58	2.865.234,58	2.865.234,58					
FCDE (assestato) 2022		3.329.364,62	3.329.364,62	3.329.364,62				
FCDE (assestato) 2023			2.961.582,25	2.961.582,25	2.961.582,25			
FCDE (assestato) 2024				3.020.587,95	3.020.587,95	3.020.587,95		
FCDE (assestato) 2025					3.080.042,20	3.080.042,20	3.080.042,20	
SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI								
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)	5.591.795,85	5.847.966,08	5.847.966,08	5.685.639,49	5.685.639,49	5.722.612,15	5.722.612,15	
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)	26.230.593,66	25.628.344,88	25.628.344,88	25.755.726,70	25.755.726,70	25.710.146,06	25.710.146,06	
Percentuale	21,32%	22,82%	22,82%	22,08%	22,08%	22,26%	22,26%	
SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI								
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
N. abitanti al 31.12.	19.341	19.580	19.505	19.495	19.495	19.495	19.495	
SEZIONE 5 - (EVENTUALI) RESTI TURN-OVER 5 ANNI ANTECEDENTI 2020						142.430,37		
SEZIONE 6 - SPESE DI PERSONALE RENDICONTO 2018				4.722.911,70	valore di riferimento FISSO per applicazione Tabella 2 Dm 17 marzo 2020			
SEZIONE 7 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE - INSERIRE LE PROPRIE % DI RIFERIMENTO								
	2023	2024	2025	2026	2027			
Valore soglia Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%			
Valore soglia Tabella 3	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%	31,00%			
Percentuale Tabella 2	21,00%	22,00%	-	-	-			
SEZIONE 8 - TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE								
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	2020	2021	2022	2023	2023
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

(1) Rispetto ai valori del macroaggregato 1 riportati in bilancio sono state scomutate le seguenti spese:

ANNO 2022

a) Dall'anno 2022 le spese di personale sono decurtate degli importi corrisposti per gli anni precedenti a seguito di rinnovi contrattuali. Per l'anno 2022 viene decurtato l'importo di € 165.294,20 relativo al pagamento degli arretrati:

- Arretrati 2019 € 3.694,90 più € 985,80 per contributi più € 314,07 per IRAP per un totale di € 4.994,77

- Arretrati 2020 € 20.571,11 più € 5.488,37 per contributi più € 1.748,54 per IRAP per un totale di € 27.808,02

- Arretrati 2021 € 98.011,11 più € 26.149,36 per contributi più € 8.330,94 per IRAP per un totale di € 132.491,41

b) Spese per la retribuzione del Segretario Generale in convenzione soggetto di rimborso da parte del Comune di Molinella per l'importo di € 79.327,92 che viene decurtato anche dalle entrate correnti

c) Risorse assunzioni PNRR per € 12.768,00

ANNO 2023

a) Spese per la retribuzione del Segretario Generale in convenzione soggetto di rimborso da parte del Comune di Molinella per l'importo di € 79.327,92 che viene decurtato anche dalle entrate correnti

b) Risorse assunzioni PNRR per € 30.945,00

c) Assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali per € 35.188,88

d) Spese previste per aumento contrattuale anno 2022 per € 58.600,00

ANNO 2024

a) Spese per la retribuzione del Segretario Generale in convenzione soggetto di rimborso da parte del Comune di Molinella per l'importo di € 39.663,96 che viene decurtato anche dalle entrate correnti

b) Risorse assunzioni PNRR per € 30.945,00

ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 (ATTUALMENTE) DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Numeratore	5.591.795,85	5.847.966,08	5.847.966,08	5.685.639,49	5.685.639,49	5.722.612,15	5.722.612,15
Denominatore	26.230.593,66	25.628.344,88	25.628.344,88	25.755.726,70	25.755.726,70	25.710.146,06	25.710.146,06
Percentuale Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	1.490.464,44	1.071.687,04	1.071.687,04	1.268.406,72	1.268.406,72	1.219.127,29	1.219.127,29
TOTALE TABELLA 1	7.082.260,29	6.919.653,12	6.919.653,12	6.954.046,21	6.954.046,21	6.941.739,44	6.941.739,44
FASE 2 - APPLICAZIONE TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Spese di personale 2018	4.722.911,70	4.722.911,70	4.722.911,70	4.722.911,70			
Percentuale di Tabella 2	21%	21%	22%	22%			
Valore massimo teorico	991.811,46	991.811,46	1.039.040,57	1.039.040,57	-	-	-
TOTALE TABELLA 2	5.714.723,16	5.714.723,16	5.761.952,27	5.761.952,27	-	-	-
Resti dei cinque anni antecedenti al 2020	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37
FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O SPAZI TABELLA 2 (Nota RGS)	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	4.865.342,07	4.865.342,07	4.865.342,07	4.865.342,07	142.430,37	142.430,37	142.430,37
<i>di cui resti</i>	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37	142.430,37
TOTALE CON APPLICAZIONE SPAZI TABELLA 2	5.714.723,16	5.714.723,16	5.761.952,27	5.761.952,27	-	-	-
<i>di cui maggiori spazi</i>	991.811,46	991.811,46	1.039.040,57	1.039.040,57	-	-	-
ESITO PREFERENZA TABELLA 2	5.714.723,16	5.714.723,16	5.761.952,27	5.761.952,27	142.430,37	142.430,37	142.430,37
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	991.811,46	991.811,46	1.039.040,57	1.039.040,57	142.430,37	142.430,37	142.430,37
FASE 4 - MAGGIORI SPAZI IN APPLICAZIONE TABELLA 1 O TABELLA 2	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Somma per assunzioni IN PIU' a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2018)	991.811,46	991.811,46	1.039.040,57	1.039.040,57	142.430,37	142.430,37	142.430,37
FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 23/24/25 rendiconto 2021	PTFP 23/24/25 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2022	PTFP 24/25/26 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	4.722.911,70	4.722.911,70	4.722.911,70	4.722.911,70	5.685.639,49	5.722.612,15	5.722.612,15
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	991.811,46	991.811,46	1.039.040,57	1.039.040,57	1.268.406,72	1.219.127,29	1.219.127,29
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	5.714.723,16	5.714.723,16	5.761.952,27	5.761.952,27	6.954.046,21	6.941.739,44	6.941.739,44

ALLEGATO 3) TETTO SPESA DI PERSONALE EX. ART. 1, COMMA 557, LEGGE 296/2006 (MOD. C. 5BIS ART. 3 DEL D.L. 90/2014)

	2011	2012	2013	2023
Spese intervento 01	5.784.887,10	5.672.516,06	5.187.121,50	5.794.538,50
Spese intervento 03	56.322,21	4.800,00	2.500,00	90.000,00
Irap intervento 07	353.817,83	339.320,82	298.377,01	374.665,00
Altre spese da specificare:	78.864,49	36.743,69	141.219,83	44.000,00
Totale spese di personale	6.273.891,63	6.053.380,57	5.629.218,34	6.303.203,50
(-)Componenti escluse*	1.363.912,15	1.169.987,93	1.097.501,94	1.619.296,53
(=)Componenti assoggettate al limite di spesa*	4.909.979,48	4.883.392,64	4.531.716,40	4.683.906,97

Media lordo 2011-2013	5.985.496,85
Margine lordo 2023	-317.706,65
Media netto 2011-2013	4.775.029,50
Margine netto 2023	91.122,53

Eventuale componenti da escludere dal tetto di spesa

Somme portate in diminuzione

	importo
1) Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (PNRR)	30.945,00
2) Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno	-
3) Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	12.008,00
4) Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	-
5) Spese per emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti, relativamente alla spesa da 2004 a 2018, conseguenti al rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro	726.826,00
6) Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali 2019-2021	140.000,00
7) Spese per il personale appartenente alle categorie protette	105.701,67
8) Spese per il personale con contratti di formazione lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-
9) Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	13.401,86
10) Spese per personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per viazione codice della strada	-
11) altre: Gestione convenzionata segreteria	76.800,00
12) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020	513.614,00
totale	1.619.296,53

	Media 2011/2013	2023	2024	2025
Spese intervento 01	5.548.174,89	5.794.538,50	5.598.221,11	5.597.862,98
Spese intervento 03	21.207,40	90.000,00	100.000,00	100.000,00
Irap intervento 07	330.505,22	374.665,00	367.156,00	352.950,73
Altre spese da specificare:	85.609,34	44.000,00	44.000,00	44.000,00
Spese servizi convenzionati	-	2.000,00	3.700,00	3.700,00
Spese elettorali a carico stato	25.557,12	0,00	0,00	0,00
Incentivi progettazione	38.420,60	0,00	0,00	0,00
Fondo mobilità segretari	7.136,48	0,00	0,00	0,00
Borse lavoro	5.457,98	0,00	0,00	0,00
Voucher lavoro accessorio	4.533,33	0,00	0,00	0,00
Compensi rilevazioni ISTAT	4.503,83	0,00	0,00	0,00
Buoni pasto - serv. Mensa	-	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Totale spese di personale	5.985.496,85	6.303.203,50	6.109.377,11	6.094.813,71
(-)Componenti escluse*	1.210.467,35	1.619.296,53	1.507.175,25	1.468.775,25
(=)Componenti assoggettate al limite di spesa*	4.775.029,50	4.683.906,97	4.602.201,86	4.626.038,46

ALLEGATO 4) SPESA PER UTILIZZO LAVORO FLESSIBILE

SPESA PREVISTA 2023

Limite spesa anno 2009

601.642,86

	assegni	cpdel	inadel	inps	inail	Totale oneri	IRAP	Tot.+IRAP	Variazione rispetto alla programmazione di cui alla del. GC 40/2019 e 128/2019
Incarico Dirigente art. 110 c. 1	80.180,00	19.082,84	2.307,03	1.290,90	420,95	103.281,72	6.815,30	110.097,02	Non rientra nel tetto di spesa delle assunzioni flessibili
Collaboratore Staff area Funzionari ed E.Q.	28.000,00	6.664,00	738,08	450,80	147,00	35.999,88	2.380,00	38.379,88	-
Collaboratore Staff area Istruttori part-time 50% (1)	11.633,00	2.768,65	331,85	187,29	61,07	14.981,87	988,81	15.970,67	
Collaboratore Staff area Istruttori part-time 55,56% (1)	12.297,00	2.926,69	350,97	197,98	64,56	15.837,20	1.045,25	16.882,45	
Funzionario art. 110 TUEL	40.124,00	9.549,51	1.155,57	646,00	210,65	51.685,73	3.410,54	55.096,27	Serv. Sociali e Scuola
Assegnazione Funzionario Demanio	-	-	-	-	-	-	-	-	
CFL ufficio tecnico	-	-	-	-	-	-	-	-	
Assunzione tecnico PNRR area Istruttori	23.390,00	5.566,82	673,63	376,58	122,80	30.129,83	1.988,15	32.117,98	Non rientra nel tetto di spesa delle assunzioni flessibili
								268.544,27	

Agenti Polizia Locale (32 mensilità)	65.348,00	15.602,82	1.840,15	1.052,10	604,47	84.447,55	5.554,58	90.002,13	
Assistente sociale area Funzionari ed E.Q.	25.769,61	6.183,17	700,29	414,89	238,37	33.306,33	2.190,42	35.496,75	
Insegnanti scuola materna	24.879,73	5.921,38	716,54	400,56	130,62	32.048,82	2.114,78	34.163,60	-
Educatori asilo nido	129.269,84	30.766,22	3.720,18	2.081,24	678,67	166.516,15	10.987,94	177.504,09	-
Autisti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autisti sommin.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pers. scol. Somministrato	90.000,00					90.000,00		90.000,00	-
Tot. servizi educativi (compresi autisti)								301.667,69	
IAT (3 mensilità)	5.862,61	1.397,30	168,84	94,39	23,68	7.546,83	498,32	8.045,15	

Totale spese personale a tempo determinato anno 2023

703.755,98

Per limite spesa t.d.

561.540,99

Margine su spesa 2009

40.101,87

SPESA PREVISTA 2024

Limite spesa anno 2009

601.642,86

	assegni	cpdel	inadel	inps	inail	Totale oneri	IRAP	Tot.+IRAP	Variazione rispetto alla programmazione di cui alla del. GC 40/2019 e 128/2019
Incarico Dirigente art. 110 c. 1	80.180,00	19.082,84	2.307,03	1.290,90	323,93	103.184,70	6.815,30	110.000,00	Non rientra nel tetto di spesa delle assunzioni flessibili
Collaboratore Staff area Funzionari ed E.Q.	28.000,00	6.664,00	738,08	450,80	113,12	35.966,00	2.380,00	38.346,00	-
Collaboratore Staff area Istruttori part-time 50% (4)	11.633,00	2.768,65	331,85	187,29	61,07	14.981,87	988,81	15.970,67	
Collaboratore Staff area Istruttori part-time 55,56% (4)	12.297,00	2.926,69	350,97	197,98	64,56	15.837,20	1.045,25	16.882,45	
Funzionario art. 110 TUEL	47.770,00	11.369,26	1.375,78	769,10	192,99	61.477,12	4.060,45	65.537,57	Serv. Sociali e Scuola
Assegnazione Funzionario Demanio	-	-	-	-	-	-	-	-	
CFL ufficio tecnico	-	-	-	-	-	-	-	-	
Assunzione tecnico PNRR area Istruttori	23.390,00	5.566,82	673,63	376,58	94,50	30.101,53	1.988,15	32.089,68	Non rientra nel tetto di spesa delle assunzioni flessibili
								278.826,37	

Agenti Polizia Locale (25 mensilità)	51.053,29	12.150,68	1.470,33	821,96	472,24	65.968,51	4.339,53	70.308,04	
Assistente sociale area Funzionari ed E.Q.	25.769,61	6.183,17	700,29	414,89	104,11	33.172,07	2.190,42	35.362,49	
Insegnanti scuola materna	24.879,73	5.921,38	713,75	400,56	100,51	32.015,93	2.114,78	34.130,71	-
Educatori asilo nido	94.769,84	22.555,22	2.729,37	1.525,79	382,87	121.963,10	8.055,44	130.018,53	-
Autisti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autisti sommin.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pers. scol. Somministrato	90.000,00					90.000,00		90.000,00	-
Tot. servizi educativi (compresi autisti)								254.149,24	

IAT (3 mensilità)	5.862,61	1.397,30	168,84	94,39	23,68	7.546,83	498,32	8.045,15	
-------------------	----------	----------	--------	-------	-------	----------	--------	-----------------	--

Totale spese personale a tempo determinato anno 2023								646.691,29		
								Per limite spesa t.d.	504.601,61	-
								Margine su spesa 2009	97.041,25	

SPESA PREVISTA 2025

Limite spesa anno 2009

601.642,86

	assegni	cpdel	inadel	inps	inail	Totale oneri	IRAP	Tot.+IRAP	Variazione rispetto alla programmazione di cui alla del. GC 40/2019 e 128/2019
Incarico Dirigente art. 110 c. 1	80.180,00	19.082,84	2.307,03	1.290,90	323,93	103.184,70	6.815,30	110.000,00	Non rientra nel tetto di spesa delle assunzioni flessibili
Collaboratore Staff area Funzionari ed E.Q.	28.000,00	6.664,00	738,08	450,80	113,12	35.966,00	2.380,00	38.346,00	-
Collaboratore Staff area Istruttori part-time 50% (1)	11.633,00	2.768,65	331,85	187,29	61,07	14.981,87	988,81	15.970,67	
Collaboratore Staff area Istruttori part-time 55,56% (1)	12.297,00	2.926,69	350,97	197,98	64,56	15.837,20	1.045,25	16.882,45	
Funzionario art. 110 TUEL	47.770,00	11.369,26	1.375,78	769,10	192,99	61.477,12	4.060,45	65.537,57	Serv. Sociali e Scuola
Assegnazione Funzionario Demanio	-	-	-	-	-	-	-	-	
CFL ufficio tecnico	-	-	-	-	-	-	-	-	
Assunzione tecnico PNRR area Istruttori	13.644,17	3.247,31	392,95	219,67	55,12	17.559,23	1.159,75	18.718,98	Non rientra nel tetto di spesa delle assunzioni flessibili
								265.455,68	

Agenti Polizia Locale (25 mensilità)	51.053,29	12.150,68	1.470,33	821,96	206,26	65.702,52	4.339,53	70.042,05	
Assistente sociale area Funzionari ed E.Q.	25.769,61	6.183,17	700,29	414,89	104,11	33.172,07	2.190,42	35.362,49	
Insegnanti scuola materna	24.879,73	5.921,38	713,75	400,56	100,51	32.015,93	2.114,78	34.130,71	-
Educatori asilo nido	94.769,84	22.555,22	2.729,37	1.525,79	382,87	121.963,10	8.055,44	130.018,53	-
Autisti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autisti sommin.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Pers. scol. Somministrato	90.000,00					90.000,00		90.000,00	-
Tot. servizi educativi (compresi autisti)								254.149,24	

IAT (3 mensilità)	5.862,61	1.397,30	168,84	94,39	23,68	7.546,83	498,32	8.045,15	
-------------------	----------	----------	--------	-------	-------	----------	--------	-----------------	--

Totale spese personale a tempo determinato anno 2023								633.054,60	
								504.335,62	-
								97.307,24	

ALLEGATO 5) PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025

AGG. GIUGNO PTFP 2023-2025

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025								
PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025							Allegato 5)	
2023								
Istr.	3	ISTRUTTORE AMMLVO CONTABILE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	MOBILITÀ ORIZZONTALE (n. 1 POSTO);	UTILIZZO PROPRIA GRADUATORIA VIGENTE (N. 2 POSTI)	SERVIZIO SCUOLA (1);	STATO CIVILE (1); SERVIZIO PERSONALE (1);
Istr.	2	ISTRUTTORE AMMLVO CONTABILE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	PROGRESSIONE VERTICALE D.L. 80/2021 (DA CAT. B A CAT. C)			N. 1 FIGURA SERVIZIO CONTRATTI E N. 1 FIGURA STATO CIVILE
Funzion.	1	FUNZIONARIO CULTURALE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	ESPLETAMENTO PROPRIA PROCEDURA CONCORSUALE			SERVIZI CULTURALI - BIBLIOTECA
Funzion.	1	FUNZIONARIO SOCIO-EDUCATIVO (COORDINATORE PEDAGOGICO)	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	PROGRESSIONE VERTICALE D.L. 80/2021 (DA CAT. C A CAT. D)			COORDINATORE PEDAGOGICO
Funzion.	1	FUNZIONARIO AMMLVO CONTABILE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	MOBILITÀ ESTERNA VOLONTARIA			SERVIZIO TRIBUTI
Istr.	2	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	POLIZIA LOCALE	TEMPO PIENO	ESPANSIONE N. 2 RAPPORTO DI LAVORO P.TIME 83,33% A TEMPO PIENO			N. 1 FIGURA DA 1/7/2023 E N. 1 DA 31/12/2023
Istr./Funz.	1	ISTRUTTORE EDUCATIVO INSEGNANTE MATERNA / INSEGNANTE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	ASSEGNAZIONE DI PROPRIO PERSONALE INTERNO, ED EVENTUALE MOBILITÀ ORIZZONTALE; IN SUBORDINE, MOBILITÀ, GRADUATORIA ALTRO ENTE O CONCORSO, ANCHE IN CONVENZIONE CON ALTRI ENTI			POSTO TEMPORANEAMENTE RICOPERTO DA EDUCATRICE DI RUOLO
Istr./Funz.	1	ISTRUTTORE EDUCATIVO INSEGNANTE MATERNA / INSEGNANTE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA DI ALTRO ENTE, OVVERO MOBILITÀ, OVVERO, IN SUBORDINE, ESPLETAMENTO DI PROPRIA PROCEDURA CONCORSUALE, ANCHE IN CONVENZIONE CON ALTRI ENTI			POSTO TEMPORANEAMENTE RICOPERTO CON PERSONALE A TERMINE
Istr.	1	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	POLIZIA LOCALE	TEMPO PARZIALE 83,33%	UTILIZZO PROPRIA GRADUATORIA			ASSUNZIONE SOSTITUTIVA
Op. Esperto	2	COLLABORATORE SOCIO-EDUCATIVO	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	SELEZIONE (EVENTUALMENTE ANCHE VALUTANDO ASSOLVIMENTO OBBLIGHI CATEG.PROTETTE)			SERVIZIO TEMPORANEAMENTE ASSEGNATO AD AGENZIA SOMMINISTRAZIONE
Istr./Funz.	1	ISTRUTTORE EDUCATIVO - EDUCATORE NIDO / EDUCATORE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA DI ALTRO ENTE, OVVERO MOBILITÀ, OVVERO, IN SUBORDINE, ESPLETAMENTO DI PROPRIA PROCEDURA CONCORSUALE, ANCHE IN CONVENZIONE CON ALTRI ENTI			SOSTITUZIONE PROPRIO PERSONALE ASSEGNATO AD ALTRE MANSONI (POSTO TEMPORANEAMENTE RICOPERTO CON PERSONALE A TERMINE)
Istr.	1	ISTRUTTORE AMMLVO INTERPRETE	DIREZIONE AMMLVA	INCREMENTO TEMPORANEO P.TIME	INCREMENTO DA 75% A 83,33% DI N. 1 RAPPORTO DI LAVORO			INCREMENTO FRAZIONE LAVORATIVA P.TIME
Istr.	1	ISTRUTTORE AMMLVO - PORTAVOCE	STAFF COMUNICAZIONE	INCREMENTO P.TIME	INCREMENTO DA 50% A 55,56% DI N. 1 RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE			INCREMENTO FRAZIONE LAVORATIVA P.TIME
Dirig.	1	COMANDANTE P.L.	POLIZIA LOCALE	CONFERIMENTO INCARICO A TITOLO GRATUITO	CONFERIMENTO INCARICO EX EX ART. 5, COMMA 9, DEL DECRETO - LEGGE N. 95/2012			CONFERIMENTO INCARICO A TITOLO GRATUITO
Funzion.	1	FUNZIONARIO TECNICO	SETTORE GEST. TERRITORIO	TEMPO PIENO	UTILIZZO PROPRIA GRADUATORIA CONCORSUALE			GESTIONE TERRITORIO
2024								
Istr.	1	ISTRUTTORE TECNICO	SETTORE GEST. TERRITORIO	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA DI ALTRO ENTE, OVVERO MOBILITÀ, OVVERO ESPLETAMENTO DI PROPRIA PROCEDURA CONCORSUALE, ANCHE IN CONVENZIONE CON ALTRI ENTI			ASSUNZIONE SOSTITUTIVA
2025								
Istr./Funz.	1	ISTRUTTORE EDUCATIVO - EDUCATORE NIDO / EDUCATORE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA DI ALTRO ENTE, OVVERO MOBILITÀ, OVVERO, IN SUBORDINE, ESPLETAMENTO DI PROPRIA PROCEDURA CONCORSUALE, ANCHE IN CONVENZIONE CON ALTRI ENTI			ASSUNZIONE SOSTITUTIVA
Istr.	1	ISTRUTTORE AMMLVO CONTABILE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA DI ALTRO ENTE, OVVERO MOBILITÀ, OVVERO, IN SUBORDINE, ESPLETAMENTO DI PROPRIA PROCEDURA CONCORSUALE, ANCHE IN CONVENZIONE CON ALTRI ENTI			ASSUNZIONE SOSTITUTIVA
Funzion.	1	FUNZIONARIO AMMLVO CONTABILE	DIREZIONE AMMLVA	TEMPO PIENO	UTILIZZO GRADUATORIA DI ALTRO ENTE, OVVERO MOBILITÀ, OVVERO, IN SUBORDINE, ESPLETAMENTO DI PROPRIA PROCEDURA CONCORSUALE, ANCHE IN CONVENZIONE CON ALTRI ENTI			ASSUNZIONE SOSTITUTIVA
Funzion.	1	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	POLIZIA LOCALE	TEMPO PIENO	PROGRESSIONE VERTICALE D.L. 80/2021 (DA CAT. C A CAT. D)			FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE (ASS.SOSTITUTIVA)

ALLEGATO 6) SPESA PIANO ASSUNZIONALE 2023-2025

Modifica programmazione 2023-2025

Anno 2023									
Già previsto in programmazione 2022									
	Area	mensile			Totale mensile	Costo annuale a regime	Finanziamento a bilancio 2023		
		retribuzione	contributi	irap					
ANAGRAFE – Ex Tono Daniela	Istruttori	1.977,10	527,49	168,05	2.672,64	32.071,73	16.035,86	Finanziata da 01/06/2023	
CULTURA – Ex Gori Gualtiero	Funzionari ed E.Q.	2.147,47	572,94	182,53	2.902,95	34.835,40	11.611,80	Finanziata da 01/09/2023 capitolo competenza servizio	
TRIBUTI – Funzionario ex Burgagni	Funzionari ed E.Q.	2.147,47	572,94	182,53	2.902,95	34.835,40	17.417,70	Finanziata da 01/07/2023 (stanziamento piano assunzionale)	
POLIZIA LOCALE – Esp. tempo pieno 2 istr. Vigilanza part-time	Istruttori	689,90	184,07	58,64	932,61	11.191,28	8.278,80	Interamente finanziata capitolo competenza servizio	
SERVIZI SCOLASTICI – Progressione Coord. pedagogico	Funzionari ed E.Q.	170,37	45,45	14,48	230,31	2.763,67	1.381,84	Finanziata da 01/07/2023 (stanziamento piano assunzionale)	
DIR. AMM.VA – Progressione cat. B	Istruttori	219,40	58,54	18,65	296,58	3.559,02	1.779,51	Finanziata da 01/07/2023 (stanziamento piano assunzionale)	
SCUOLA MATERNA – Insegnante scuola infanzia (sost. Pesaresi R.)	Istruttori	2.130,32	568,37	181,08	2.879,77	34.557,20	34.557,20	Finanziata con assunzione a tempo determinato	
UFF: SCUOLA – Istruttore amm.vo ex Ceccarelli	Istruttori	2.095,89	559,18	178,15	2.833,22	33.998,69	33.998,69	Finanziata con assunzione a tempo determinato	
STAFF – ampliamento part-time Maggioli (cat. Protette) 20 ore	Istruttori	197,62	52,73	16,80	267,14	3.205,71	3.205,71	Interamente finanziata a carico stanziamento piano assunzionale	
SCUOLA/SOCIALI – ind. Art. 110 D.Lgs. 267/2000 area funzionari – finanziamento indennità ad personam	Funzionari ed E.Q.	2.147,47	572,94	182,53	2.902,95	34.835,40	29.739,55	Finanziata con variazione dal cap. 03010101	
Inseriti con programmazione 2023-2025									
SCUOLA MATERNA – Insegnante scuola infanzia	Istruttori	2.130,32	568,37	181,08	2.879,77	34.557,20	34.557,20	Finanziata con assunzione a tempo determinato	
PERSONALE – sostituzione Barbanti G.	Istruttori	1.977,10	527,49	168,05	2.672,64	32.071,73	10.690,58	Finanziata da 01/09/2023 capitolo competenza servizio	
DIR. AMM.VA – Progressione cat. B	Istruttori	219,40	58,54	18,65	296,58	3.559,02	1.779,51	Finanziata da 01/06/2023 (stanziamento piano assunzionale)	
POLIZIA LOCALE – sostituzione Masin con part-time 10 mesi	Istruttori	1.724,72	460,16	146,60	2.331,48	23.314,76	23.314,76	Interamente finanziata nel cap. di copetenza del servizio	
ASILO NIDO – 2 esecutori scolastici	Operatori esperti	3.526,16	940,78	299,72	4.766,66	57.199,96	57.199,96	Finanziata con variazione dal cap. di somministrazione lavoro 12010308	
ASILO NIDO – educatrice	Istruttori	2.095,89	559,18	178,15	2.833,22	33.998,69	33.998,69	Finanziata con assunzione a tempo determinato	
TECNICO- funzionario nuova assunzione	Funzionari ed E.Q.	2.147,47	572,94	182,53	2.902,95	34.835,40	17.417,70	Finanziata da 01/07/2023 (stanziamento piano assunzionale)	
						445.390,25	336.965,05		

Anno 2024								
TECNICO – Sostituzione Gradara	Istruttori	1.977,10	527,49	168,05	2.672,64	32.071,73	32.071,73	Interamente finanziata capitolo competenza servizio
						32.071,73	32.071,73	

Anno 2025								
ASILO NIDO – Sostituzione Lazzarini	Funzionari ed E.Q.	2.300,00	613,64	195,50	3.109,14	37.309,68	37.309,68	Interamente finanziata capitolo competenza servizio
DIR. AMM.VA – Sostituzione Mazza	Istruttori	1.977,10	527,49	168,05	2.672,64	32.071,73	32.071,73	Interamente finanziata capitolo competenza servizio
DIR. AMM.VA – Sostituzione Venturi	Funzionari ed E.Q.	2.147,47	572,94	182,53	2.902,95	34.835,40	34.835,40	Interamente finanziata capitolo competenza servizio
POLIZIA LOCALE – ispettore (progressione verticale area Istruttori)	Funzionari ed E.Q.	159,96	42,68	13,60	216,23	2.594,81	2.594,81	Finanziata con cessazione dirigente tecnico al 28/02/2025
						106.811,61	106.811,61	