

1.1 - Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale

1.1.1 - Capacità assunzionali e calcolo della dotazione finanziaria potenziale

Di seguito viene riportato l'esito dei calcoli riguardanti il limite ordinamentale alla spesa di personale, il calcolo del posizionamento dell'ente in relazione alle soglie di sostenibilità previste per la classe dimensionale di appartenenza dell'ente, il calcolo delle facoltà assunzionali massime, il costo del personale in servizio, la dotazione finanziaria potenziale.

RIEPILOGO CALCOLI 2023	
(a) Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	53.235.756,16 €
(b) Spesa di personale dal rendiconto 2021	10.981.923,17 €
(c) Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	20,63%
(d) Valore soglia in base alle caratteristiche dimensionali (59.842 abitanti)	27,00%
(e) Spesa di personale dal rendiconto 2018	9.734.068,37
(f) Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (c) < o = (d)) ((a*d)- b)	3.391.730,99 €
(g) Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM (rispetto alla spesa 2018)	21%
(h) Incremento massimo di spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (incluso l'incremento dell'anno precedente) (e*g)	2.044.154,26 €
(i) Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	2.044.154,26 €
(j) Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	871.738,48 €
(k) Incremento EFFETTIVO della spesa di personale o Resti assunzionali	2.044.154,26 €

RIEPILOGO CALCOLI 2023	
(quello più conveniente)	
Media spesa di personale 2011-2013 (limite non applicabile alle spese per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM)	11.503.496,56
Limite spesa flessibile (valore anno 2009)	381.310,57
N.B. - Secondo l'orientamento della Ragioneria generale dello stato la voce (i) e la voce (j) sono alternative e non possono essere cumulate - I valori di cui alle lettere (i) e (j) qualora fossero superiori al valore al punto (f) dovrebbero essere ridotti a quest'ultimo valore	

1.1.1 - Verifiche propedeutiche

<< In questo paragrafo vengono riportati gli esiti delle verifiche propedeutiche riguardanti le eccedenze, le carenze di profili professionali, l'ottimale distribuzione del personale, la valorizzazione delle competenze interne. La tabella che segue può essere un utile strumento per rappresentare l'esito delle verifiche delle eccedenze di personale e della ricognizione dei fabbisogni effettuata da ciascuna direzione/unità organizzativa apicale >>

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 37/2022 di "Ricognizione annuale valutazione soprannumero/eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001. Con i seguenti richiami si dà atto dell'esito delle verifiche effettuata da ciascun dirigente:

- Con nota prot. n. 72785 del 28.9.2022 il Servizio Risorse Umane ha chiesto a tutti i dirigenti di comunicare eventuali eccedenze in seno ai settori di competenza fissando un termine e specificando che, in assenza di riscontro, la rilevazione in parola sarebbe stata ritenuta negativa.
- Con nota protocollo n. 72785 del 28/09/2022 il dirigente del settore 1 ha dichiarato di non avere eccedenze in seno al proprio settore;
- Con nota protocollo n. 007407 del 03/10/2022 il Dirigente del settore 3 ha dichiarato di non avere eccedenza in seno al proprio settore;
- Il mancato riscontro alla richiesta di ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali delle altre unità di settore è stato pertanto equiparato a rilevazione negativa.

1.1.1 - Fabbisogni di personale per profilo professionale e correlazione con gli obiettivi di performance

In questo paragrafo vengono riportati i fabbisogni di personale per profilo professionale, la correlazione con gli obiettivi di performance e le strategie di copertura.

In questo paragrafo vengono riportati i fabbisogni di personale per profilo professionale, la correlazione con gli obiettivi di performance e le strategie di copertura. Queste ultime sulla base delle seguenti modalità:

1. soluzioni interne all'amministrazione (trasformazione, mobilità, scorrimento graduatorie);
2. ricorso a forme flessibili di lavoro;
3. reclutamento mediante concorsi;

2023							
N. UNITÀ	AREA (*)	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Stato della procedura
2	FUN	Istruttore Direttivo amministrativo	DUP/Sezione Valore Pubblico		Trasformazione a tempo pieno	35.979,52	Realizzato
2	FUN				Scorrimento graduatoria	71.959,04	Realizzato
2	FUN	Istruttore Direttivo tecnico	DUP/Sezione Valore Pubblico		Trasformazione a tempo pieno	35.979,52	Realizzato
5	FUN				Scorrimento graduatoria	179.897,6	Realizzato
2	IS	Agente di Polizia Locale	DUP/Sezione Valore Pubblico	1.7.1 Introduzione dell'area a Traffico Limitato sul Lungomare di Crotona (accordo Eni Intervento 8/2023 intervento funzionale alla introduzione e gestione di zona a traffico limitato)	Trasformazione a tempo pieno	35.058,53	Realizzato
1				2.7.2 Riduzione dell'abbandono dei rifiuti attraverso l'estensione delle zone di controllo (Intervento Eni 7/2023 intervento finalizzato al controllo del territorio e al contrasto all'abbandono dei	Scorrimento graduatoria	35.058,53	Realizzato

2023							
N. UNITÀ	AREA (*)	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Stato della procedura
				rifiuti) 3.7.3 Migliorare il controllo del territorio su strada			
2	IS	Istruttore Amministrativo	DUP/Sezione Valore Pubblico		Trasformazione a tempo pieno	33.161,99	Realizzato
4					Scorrimento graduatoria	127.243,36	Realizzato
2	IS	Istruttore tecnico	DUP/Sezione Valore Pubblico		Trasformazione a tempo pieno	33.161,99	Realizzato
3					Scorrimento graduatoria	63.623,68	Realizzato
10	OP	Operaio	DUP/Sezione Valore Pubblico	2.6.1 Incremento del verde pubblico urbano (Accordo Eni Intervento 17/2023- alberature per verde pubblico)	Scorrimento graduatoria	295.416,10	Realizzato
5	OP	Giardiniere	DUP/Sezione Valore Pubblico		Scorrimento graduatoria	155.502,25	Realizzato
1	OP	Esecutore Amministrativo	DUP/Sezione Valore Pubblico	2.6.2 Implementazione del verde pubblico Urbano per come previsto dal programma Programma Visit Crotone (Delibera 443/2022 e 444/2022)	Concorso – PROCEDURA 2022	29.541,61	realizzato
1	IS	Istruttore Amministrativo (TP 50%)	DUP/Sezione Valore Pubblico		incarico ex art. 90 TUEL	16.581,00	Realizzato
2	FUN	Assistente sociale*	DUP/Sezione Valore Pubblico	4.2.1 Promozione di interventi mirati a mantenere adeguato livello di servizi sostenendo gli attuali asili con fondi solidarietà comunale 4. 2.2 Dopo di Noi	Stabilizzazione (ex art.20 c.1 D.lgs. 75/2017 e smi) / concorso**	71.959,04	in corso^
2	FUN	Assistente sociale*	DUP/Sezione Valore Pubblico	4.2.1 Promozione di interventi mirati a mantenere adeguato	Concorso	71.959,04	in corso^

2023							
N. UNITÀ	AREA (*)	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Stato della procedura
				livello di servizi sostenendo gli attuali asili con fondi solidarietà comunale 4.2.2 Dopo di Noi			
2	FUN	Educatore Professionale*	DUP/Sezione Valore Pubblico	4.2.1 Promozione di interventi mirati a mantenere adeguato livello di servizi sostenendo gli attuali asili con fondi solidarietà comunale 4.2.2 Dopo di Noi	Concorso	71.959,04	in corso^
1	FUN	Psicologo*	DUP/Sezione Valore Pubblico	4.2.1 Promozione di interventi mirati a mantenere adeguato livello di servizi sostenendo gli attuali asili con fondi solidarietà comunale 4.2.2 Dopo di Noi	Concorso	35.979,52	in corso^
3	IS	Istruttore Amministrativo*	DUP/Sezione Valore Pubblico		Scorrimento graduatoria	95.435,52	realizzato
TOTALE						824.349,04	347.292,16*

* Fun= Funzionario IS= Istruttori OP=Operatori PT=Part-Time

* A valere su fonte finanziaria vincolata (D6 - Incremento dotazione F.S.C. 2021 di 215,923 mln, sviluppo servizi sociali; art. 1, comma 449, lettera d-quinquies, L. 232 del 2016). Le suddette procedure di selezione sono subordinate e si perfezioneranno solo ad effettivo trasferimento dei fondi sopra citati.

** si ricorre alla successiva procedura in caso di esito negativo della prima.

^ in rosso le modifiche apportate rispetto al piano precedentemente approvato

Prorogato il comando per un anno con possibilità di un ulteriore anno del Funzionario Informatico già presente in organico. Viene reclutato un dipendente a tempo determinato in sostituzione del dipendente in mobilità presso altro ente per tutto il periodo in cui si protrarrà il predetto comando.

Saranno portate a termine entro l'anno le procedure avviate nel 2022 relative alle verticalizzazioni non ancora concluse facendo eccezione per la progressione verticale di un Funzionario informatico (ex istruttore direttivo informatico) e di un Funzionario di Polizia Locale (ex istruttore direttivo di vigilanza) ritenute non più rispondenti al fabbisogno di personale necessario al raggiungimento degli obiettivi dell'ente così come già esposto e motivato nella delibera di Giunta n. 137 del 28/03/2023.

Le due procedure avviate con avviamento alla selezione mediante il Centro Per l'Impiego ed il concorso per il reclutamento di un Operatore esperto – profilo Esecutore Amministrativo (già categoria B) avviate nel 2022 e le cui attività sono ancora in itinere, si porteranno a termine, previa verifica della sostenibilità finanziaria, nel 2024 piuttosto che nell'anno corrente, come di seguito specificato.

2024							
N. UNITÀ	AREA (*)	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Stato della procedura
10	OP	Operaio	DUP/Sezione Valore Pubblico	2.6.1 Incremento del verde pubblico urbano (Accordo Eni Intervento 17/2023- alberature per verde pubblico) 2.6.2 Implementazione del verde pubblico Urbano per come previsto dal programma Programma Visit Crotone (Delibera 443/2022 e 444/2022)	Avviamento a selezione mediante CP- PROCEDURA 2022	295.416,10	in programmazione nel mese di Marzo
1	OP	Operatore di macchine complesse	DUP/Sezione Valore Pubblico	2.6.1 Incremento del verde pubblico urbano (Accordo Eni Intervento 17/2023- alberature per verde pubblico) 2.6.2 Implementazione del verde pubblico Urbano per come previsto dal programma Programma Visit Crotone (Delibera 443/2022 e	Avviamento a selezione mediante CPI PROCEDURA 2022	29.541,61	in programmazione nel mese di Marzo

2024							
N. UNITÀ	AREA (*)	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Stato della procedura
				444/2022)			
1	OP	autista	DUP/Sezione Valore Pubblico		Avviamento a selezione mediante CPI PROCEDURA 2022	29.541,61	in programmazione nel mese di Marzo
2	OP	Giardiniere	DUP/Sezione Valore Pubblico	2.6.1 Incremento del verde pubblico urbano (Accordo Eni Intervento 17/2023- alberature per verde pubblico)	Scorrimento graduatoria	62.200,90[^]	in programmazione nel mese di Febbraio[^]
1		Giardiniere (TP 50%)		2.6.2 Implementazione del verde pubblico Urbano per come previsto dal programma Programma Visit Crotone (Delibera 443/2022 e 444/2022)		15.550,23[^]	
1	OP	Esecutore Amministrativo (TP 50%)	DUP/Sezione Valore Pubblico		incarico ex art. 90 TUEL	14.770,80	in programmazione nel mese di Aprile
1	Dirigente	Dirigente Contabile	DUP/Sezione Valore Pubblico		proroga dell' incarico 110 c. 1[^]		in programmazione nel mese di gennaio
1	Dirigente	Dirigente della Polizia Locale	DUP/Sezione Valore Pubblico	2.7.2 Riduzione dell'abbandono dei rifiuti attraverso l'estensione delle zone di controllo (Intervento Eni 7/2023 intervento finalizzato al controllo del territorio e al contrasto all'abbandono dei rifiuti)	scorrimento graduatoria altro ente/ concorso[^]	59.880,04	in programmazione nel mese di Dicembre
1	IS	Istruttore di vigilanza	DUP/Sezione Valore Pubblico	3.7.3 Migliorare il controllo del territorio su strada	Concorso		Concorso da bandire nel corso del 2024 ma la cui assunzione sarà nel 2025[^]
						492.130,49[^]	

* Fun= Funzionario IS= Istruttori OP=Operatori PT=Part-Time

^ in rosso le modifiche apportate rispetto al piano precedentemente approvato

2025							
N. UNITÀ	AREA (*)	PROFILO PROFESSIONALE	RIFERIMENTO DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Stato della procedura
1	IS	Agente polizia locale	DUP/Sezione Valore Pubblico		Scorrimento graduatoria	35.058,53	in programmazione nel mese di Febbraio
totale						35.058,53[^]	

* Fun= Funzionario IS= Istruttori OP=Operatori PT=Part-Time

^ in rosso le modifiche apportate rispetto al piano precedentemente approvato

Le assunzioni a tempo indeterminato si pongono al di fuori del limite ex art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, come espressamente previsto dal Dm 17.3.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 24/5.

Il valore delle assunzioni a tempo determinato è pari a euro 60.115,54, che unitamente al valore dei contratti di lavoro flessibile attualmente attivi, esclusi quelli in deroga ex art. 1 D.L. 80/2021, determina un valore complessivo di € 359.870,96 che è comunque al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015). Infatti, il valore 2009 della spesa flessibile è pari a euro 381.310,57.

Eventuali economie finanziarie derivanti da procedure assunzionali andate deserte o da mobilità/comandi in uscita, aspettative o da pensionamenti in corso d'anno, non prevedibili nel presente atto programmatico, potranno comunque essere utilizzate per assunzioni a carattere temporaneo a tempo determinato anche mediante l'istituto del comando o dello scavalco condiviso, ovviamente, nei limiti dell'effettivo budget destinato alla spesa del personale.

1.1.1 - Previsioni di cessazioni dal servizio nel triennio

<< In questo paragrafo vengono riportate le previsioni di cessazione dal servizio nel triennio di riferimento del PIAO. La tabella che segue può rappresentare un utile supporto per le finalità del paragrafo. Può essere utile specificare i profili professionali dei quali si prevede la cessazione >>

Cessazioni anno 2023					
Area	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Totale	-	4	8	2	-
Cessazioni anno 2024					
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Totale	-	6	1	-	-
Cessazioni anno 2025					
Categoria	Operatori	Operatori esperti	Istruttori	Funzionari	Dirigenti
Totale	1	3	2	1	-

Risparmi Cessazioni			
2023	2024	2025	totale
520.776,54	236.215,25	211.754,27	968.746,06