



COMUNE DI AMEGLIA

PROVINCIA DELLA SPEZIA

UFFICIO PERSONALE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

1° modifica

Anno 2023-2025

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

ORGANIGRAMMA

Si allega organigramma dell'Ente (**ALLEGATO 1**)

LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

L'Organizzazione interna dell'Ente prevede nr. 5 posizioni organizzative. Al fine della gradazione delle stesse trovano applicazione i "Criteri relativi alla graduazione delle posizioni organizzative ai sensi del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018", approvati con D.G.C. nr. 2/2021 e 4/2021.

AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

L'Organizzazione interna dell'Ente è articolata in nr. 5 aree così strutturate:

Area Amministrativa **nr. 7 unità**

Area Finanziaria Servizi alla Persona **nr. 7 unità**

Area Lavori Pubblici **nr. 10 unità**

Area Urbanistica **nr. 3 unità**

Area Polizia Locale **nr. 5 unità**

Ufficio Segreteria Comunale e Segreteria Legale **nr. 1 unità**

L'Ampiezza media delle unità organizzative è 6 unità.

ALTRE EVENTUALI SPECIFICITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO, NONCHÉ GLI EVENTUALI INTERVENTI E LE AZIONI NECESSARIE PER ASSICURARE LA SUA COERENZA RISPETTO AGLI OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO IDENTIFICATI

Non si riscontrano ulteriori specificità nel modello organizzativo, né interventi e azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare la sezione deve contenere:

le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);

gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance; i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, customer/user satisfaction per servizi campione).

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Ameglia è disciplinato dal POLA approvato con DGC nr 127/2022

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Gli elementi della sottosezione sono:

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. **In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:**

- **capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;**

- **stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;**

- **stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.**

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;

- modifica del personale in termini di livello / inquadramento.

Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

a) soluzioni interne all'amministrazione;

b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;

c) meccanismi di progressione di carriera interni;

d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);

e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;

f) soluzioni esterne all'amministrazione;

g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);

h) ricorso a forme flessibili di lavoro;

i) concorsi;

l) stabilizzazioni.

Formazione del personale

a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;

c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);

d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

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

Si riporta di seguito l'analisi della consistenza in termini quantitativi:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2022

TOTALE: nr. 33 unità di personale

Di cui:

n. 31 a tempo indeterminato e pieno

n. 2 a tempo indeterminato e parziale

SUDDIVISIONE ATTUALE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

n. 1 segretario comunale FASCIA B

n. 7 unità categoria D

n. 19 unità categoria C

n. 7 unità categoria B

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la 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.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

VERIFICA DEGLI SPAZI ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO/TURN OVER

	2020	2021	2022
Titolo 1	€ 4.461.330,91	€ 5.125.645,68	€ 5.241.236,74
Titolo 2	€ 912.830,28	€ 374.605,00	€ 361.016,45
Titolo 3	€ 1.876.078,31	€ 2.084.944,31	€ 2.022.449,09
Totale entrate correnti rendiconto	€ 7.250.239,50	€ 7.585.194,89	€ 7.624.702,28
MEDIA TRIENNIO			€ 7.486.712,22

FCDE (valore assestato 2022 relativo ai primi tre titoli)	€ 734.101,00
Media entrate al netto FCDE (vedi art. 2 lettera b DPCM 17/3/20)	€ 6.752.611,14
Spesa di personale 2022 (vedi art. 2 lettera a DPCM 17/3/20)	€ 1.074.761,06
PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/3/20	15,92%

Tenuto conto del prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale, per questo comune, il rapporto fra le spese di personale e la media della spesa corrente è il seguente:

Spese di personale 2022 = € 1.074.761,06

= 15,92%

Media entrate netto FCDE € 6.752.611,14

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti*
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti*
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti*
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti*
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti*
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti*
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti*

h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti

i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera d), avendo n. 4292 abitanti.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

-i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti

-i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024

-i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33%	33,50%
b	1000- 1999	28,60%	33%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4%	29,30%

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera d e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **15,68%**, **si colloca nella seguente fascia:**

FASCIA 1 - COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

RITENUTO pertanto che in base alla suddetta percentuale pari a **15,92 %** il Comune di Ameglia rientra nella fattispecie disciplinata dall'art. 5 del decreto interministeriale 17 marzo 2020 e pertanto è possibile incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 del decreto interministeriale 17 marzo 2020, in misura non superiore al valore indicato nella Tabella 2 dello stesso;

DATO ATTO che secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del decreto interministeriale 17 marzo 2020 è possibile utilizzare i resti assunzionali come allegato di seguito:

ART. 5 DPCM 17 marzo 2020 (soglia incremento spesa 2022 rispetto al 2018)

		Incremento massimo ipotetico spesa personale fino al 2024	
		%	€
Spesa del personale		2020	19,00% € 273.391,03
Anno 2018	1.438.900,18 €	2021	24,00% € 345.336,04
		2022	26,00% € 374.114,05
		2023	27,00% € 388.503,05
		2024	28,00% € 402.892,05

DATO ATTO che la spesa di personale comprensiva della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato dell'anno 2023 calcolata sulla base del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 e dal DPCM 17/03/2020 è pari alla spesa di personale del rendiconto dell'anno 2018 aumentata della percentuale del 27% della spesa stessa corrispondente ad € 388.503,05 pari a € 1.827.429,23;

DATO ATTO che la spesa di personale da bilancio 2023/2025 ammonta a:

- € 1.632.139,00 Anno 2023 Limite di spesa di personale con capacità assunzionale anno 2023 Euro 1.827.403,23
- € 1.689.300,00 Anno 2024 Limite di spesa di personale con capacità assunzionale anno 2024 Euro 1.841.792,23
- € 1.689.300,00 Anno 2025 Limite di spesa di personale con capacità assunzionale anno 2025 Euro 1.841.792,23.

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO ALLA SPESA DI PERSONALE

L'Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 dispone che:

Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) lettera abrogata;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Sulla scorta di quanto indicato nei precedenti provvedimenti della Giunta comunale, il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 1.270.398,33.

Allo stato attuale, considerate le nuove assunzioni previste per l'anno 2023 il limite si ritiene rispettato nei seguenti termini:

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006	€ 270.235,49
COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI	€ 192.405
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013 (€ 1.270.398,33)	€ 1.169.499,00

VERIFICA DEL RISPETTO DEL TETTO DELLA SPESA PER LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma 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";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale,

previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

1. i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
2. i contratti di formazione e lavoro;
3. i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 che per lo scrivente Ente è pari a € 78.155,75, tenuto conto di quanto già indicato nei precedenti provvedimenti della Giunta comunale.

VERIFICA DELL'ASSENZA DI ECCEDENZE DI PERSONALE

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da D.G.C. 19/2023 con esito negativo.

Visto l'articolo 11-ter della legge 24 febbraio 2023 , n. 14 il quale ha disposto che all'articolo 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, è aggiunto, infine, il seguente periodo: "In caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione del bilancio, gli enti locali, nelle more dell'approvazione del Piano, possono aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale al solo fine di procedere, compatibilmente con gli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle regole per l'assunzione degli impegni di spesa durante l'esercizio provvisorio, alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, ultimo periodo, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160";

Considerato inoltre che 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;

CESSAZIONI DEL PERSONALE

ANNO 2023

n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile cat. C assegnata all'Area Amministrativa

n. 1 Istruttore Direttivo tecnico cat. D assegnato all'Area Urbanistica

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

E' stata quindi effettuata la stima del trend delle cessazioni e la stima dell'evoluzione dei bisogni che di seguito si riporta in sintesi:

ANNO 2024

Non sono previste cessazioni allo stato degli atti, fatti salvi diversi successivi provvedimenti

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI BISOGNI

Il processo di riorganizzazione della struttura organizzativa funzionale dell'Ente, già avviato nell'anno 2022, ha determinato l'avvio e completamento di nuove procedure di assunzione.

Tuttavia nel periodo di riferimento, come sopra meglio evidenziato, si sono verificate ulteriori cessazioni.

Tale situazione determina la necessità di rivedere il piano assunzionale prevedendo le seguenti assunzioni per il triennio 2023/2025:

ANNO 2023

Assunzioni Tempo Indeterminato

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE / SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE					
				GRADUATORIA CONCORSO	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGR. VERTICALE	TRASFORMAZIONE DA PART-TIME A TEMPO PIENO	ALTRO
Novembre 2023	Istruttori	n.1 Istruttore Amm.vo (Area Amministrativa)	Tempo pieno	X	X				
Novembre 2023	Istruttori	n.1 Istruttore Amm.vo (Area Urbanistica Assetto del territorio)	Tempo pieno	X	X				
Novembre 2023	Istruttori	n. 1 Istruttore Amm.vo (Area Amministrativa)	Tempo pieno				X		

Tempo determinato

Nr. unità	DURATA ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	Tipologia assunzione

Certificazioni del Revisore dei conti:

Dato atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore 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, ottenendone parere positivo con Verbale protocollo nr. _____

3.3.3 OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE

La struttura organizzativa dell'ente come sopra riportata non consente allo stato ulteriori modifiche della distribuzione del personale fra servizi, settori, aree e/o la modifica del personale in termini di livello, inquadramento.

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso agli strumenti sono meglio già definite nello schema di programmazione strategica, come di seguito riportato:

ANNO 2023

Assunzioni Tempo Indeterminato

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE / SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE					
				GRADUATORIA CONCORSO	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGR. VERTICALE	TRASFORMAZIONE DA PART-TIME A TEMPO PIENO	ALTRO
Novembre 2023	Istruttori	n.1 Istruttore Amm.vo (Area Amministrativa)	Tempo pieno	X	X				
Novembre 2023	Istruttori	n.1 Istruttore Amm.vo (Area Urbanistica Assetto del Territorio)	Tempo pieno						
Novembre 2023	Istruttori	n. 1 Istruttore Amm.vo (Area Amministrativa)	Tempo pieno				X		

Tempo determinato

Nr. unità	DURATA ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	Tipologia assunzione

ANNO 2024

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE / SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE					
				GRADUATORIA CONCORSO	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGR. VERTICALE	STABILIZZAZIONE	ALTRO

Tempo determinato

Nr. unità	DURATA ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	Tipologia assunzione
4	4 mesi	Istruttori	Agente di polizia locale	Tempo pieno	Graduatoria/ Concorso

ANNO 2025

PREVISIONE ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/ SETTORE	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA DI ASSUNZIONE					
				GRADUATORIA CONCORSO	MOBILITÀ	CENTRO PER L'IMPIEGO	PROGR. VERTICALE	STABILIZZAZIONE	ALTRO

Tempo determinato

Nr. unità	DURATA ASSUNZIONE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE/SETTORE	TEMPO LAVORO	Tipologia assunzione
4	4 mesi	Istruttori	Agente di polizia locale	Tempo pieno	Graduatoria/Concorso

In relazione alle assunzioni a tempo determinato si da atto del rispetto del limite complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, previsto dall' art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 che per lo scrivente Ente è pari a € 78.000.

Allo stato attuale, considerate le previsioni di nuove assunzioni, si da atto del rispetto del valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 pari a € 1.270.398,33, previsto dall'art.1 comma 557-quater, della l. 296/2006.