



Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O)

ARCHITETTURA DEL PIAO

SEZIONE	SOTTOSEZIONE	RIFERIMENTO DOCUMENTI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica
2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.1 Valore pubblico	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica; Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa; Next Generation Valle del Savio; PEG (per elenco procedure da semplificare e reingegnerizzare)
	2.2 Performance	Piano della performance; Piano delle azioni positive; Agenda Digitale Locale
	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza
3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione strategica
	3.2 Organizzazione del lavoro agile	Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA)
	3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	Documento unico di programmazione (DUP) - Sezione operativa; Piano triennale dei fabbisogni; Piano della formazione del personale
4 MONITORAGGIO		Verifica sullo stato di attuazione dei programmi; Sistema di misurazione e valutazione della performance; Verifica semestrale obiettivi di Peg Relazione sulla performance (Relazione sull'attuazione di: Programmi e Progetti, Catalogo dei Servizi, Stato di Salute Finanziaria e Organizzativa dell'ente)

MAPPA DI APPROVAZIONE DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DEL PIAO

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
Documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 (Nota Aggiornamento)	Delibera di Consiglio n. 22 del 21/12/2021	https://www.unionevallesavio.it/piano-della-performance
Next Generation Valle del Savio	Delibera di Consiglio n. 22 del 21/12/2021	https://www.unionevallesavio.it/next-generation
Piano Esecutivo di Gestione (Peg) – Parte Obiettivi 2022-2024	Delibera di Giunta n. 15 del 01/03/2022	https://www.unionevallesavio.it/piano-della-performance
Piano della Performance 2022-2024	Delibera di Giunta n. 30 del 28/03/2022	https://www.unionevallesavio.it/piano-della-performance
Piano delle Azioni Positive 2022-2024	Delibera di Giunta n. 30 del 28/03/2022	https://www.unionevallesavio.it/piano-della-performance (v. allegato al Piano Performance 2022-2024)
Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) 2022-2024	Delibera di Giunta n. 30 del 28/03/2022	https://www.unionevallesavio.it/piano-della-performance (v. allegato al Piano Performance 2022-2024)
Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024	Delibera di Giunta n. 2 del 25/01/2022	https://www.unionevallesavio.it/anticorruzione

DOCUMENTO	ATTO DI APPROVAZIONE	LINK sito internet
Sistema di misurazione e valutazione della performance	Approvato con deliberazione di Giunta n. 85 del 13/12/2017 e aggiornato con determina dirigenziale n. 519 del 2020	https://www.unionevallesavio.it/web/guest/sistema-misurazione-performance
Piano triennale dei fabbisogni di personale		Contenuto nel presente documento per il periodo 2022-2024
Piano della formazione	Approvato dalla conferenza dei dirigenti in data 08/03/2022	Documento pubblicato nella intranet dell'Unione Valle del Savio
Agenda digitale locale dell'Unione dei comuni valle del Savio	Delibera di Giunta Unione n. 116 del 21 dicembre n.2021 - Agenda digitale locale dell'Unione dei comuni valle del Savio: approvazione documento versione 2.0 – 2021-2023	https://www.unionevallesavio.it/agenda-digitale-locale

La mappa dei documenti di riferimento del PIAO evidenzia che solo la **sottosezione 3.3. Piano Triennale del Fabbisogno di Personale** non rinvia a documenti già approvati in corso d'anno ma è contenuta ed approvata dalla Giunta con il presente piano.

Sezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale dell'Unione dei Comuni Valle del Savio per il periodo 2022-2024, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto alle attività e agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, utilizzando una metodologia di rilevazione di seguito descritta. La prima parte della sezione fotografa la situazione della dotazione di personale al momento dell'adozione del Piano, specificando la dotazione in termini di spesa, i profili professionali presenti e la loro assegnazione organizzativa.

Questo permette di avere un quadro della distribuzione delle risorse nella struttura dell'ente e del posizionamento strategico degli ambiti organizzativi.

La seconda parte individua quali capacità assunzionali ha oggi l'Unione nell'ambito del quadro normativo di riferimento, tenendo conto dei limiti previsti e, sulla base delle strategie individuate, definisce la programmazione del personale per il triennio 2022-2024 con particolare riferimento all'anno 2022. Per gli anni 2023-2024 quanto programmato deve essere inteso come dato indicativo tenuto conto che i cambiamenti organizzativi derivanti dalle modifiche nella programmazione di attività ed obiettivi, rese necessarie da cambiamenti esterni, modificheranno inevitabilmente le previsioni attuali.

Dotazione organica al 30 giugno 2022

La dotazione organica è calcolata dinamicamente in termini di spesa teorica massima tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel PTFP;
- della minore spesa per le cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione pubblicato sulla G.U. del 27/07/2018, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) viene determinata la dotazione organica espressa, appunto, in termini di spesa, calcolata su base annua, che non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014.

L'organico del personale in servizio a tempo indeterminato al quale, ai fini della determinazione della dotazione organica come su specificata, va aggiunto il personale da assumere sulla base della PTFP, è riportato, suddiviso per settore di assegnazione e categoria di inquadramento, nel seguente schema:

SITUAZIONE AL 30.06.2022	Categorie contrattuali								TEMPO DETERM
	A	B1	B3	C	D	D3	DIR.	TOT.	
SETTORE									
SERVIZI SOCIALI	0	9	0	4	32	2	0	47	7
SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI E STATISTICA	0	1	2	8	4	4	0	19	2
SPORTELLI UNICI ATTIVITA' PRODUTTIVE E TURISMO	0	2	0	12	7	2	1	24	0
STAZIONE UNICA APPALTANTE E LOGISTICA	0	1	0	5	5	1	0	12	0
AMBIENTE, SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO MONTANO E PROTEZIONE CIVILE	0	1	1	5	2	2	0	11	0
SERVIZI DI STAFF IN CONVENZIONE	0	0	2	3	6	2	0	13	0
TOTALI	0	14	5	37	56	13	1	126	9
	135								

In aggiunta al suddetto personale si segnalano le seguenti posizioni:

- n. 1 Dirigente art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/2000 (Settore Servizi Sociali)

- n. 2 Alte Specializzazioni ex art. 110 c. 1 del D.Lgs. 267/2000

In riferimento al suddetto organico, si riporta di seguito la sua suddivisione fra i profili professionali presenti specificando che è in atto una revisione dei profili professionali che, tenendo conto del nuovo sistema di classificazione che sarà approvato nel nuovo CCNL, andrà a rivedere i profili esistenti collegandoli alle competenze tecniche e comportamentali necessarie per lo svolgimento di ciascun ruolo, tenendo anche conto dell'ambito organizzativo di assegnazione.

Personale in servizio suddiviso per profilo professionale

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO	N. DIPENDENTI	TOTALE CAT.
	DIRIGENTE DI SETTORE	1	1
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE	7	
D	FUNZIONARIO INFORMATICO	4	
D	FUNZIONARIO TECNICO	2	
D	ISTRUTT. DIRETTIVO AMM.VO CONTABILE	19	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	4	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE TURISTICO	1	
D	ASSISTENTE SOCIALE	29	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	3	69
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	24	
C	ISTRUTTORE INFORMATICO	5	
C	ISTRUTTORE EDUCATIVO SOCIO CULTURALE TURISMO	1	
C	ISTRUTTORE TECNICO	7	37
B3	COLLABORATORE CUOCO	1	
B3	COLLABORATORE INFORMATICO	1	

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO	N. DIPENDENTI	TOTALE CAT.
B3	COLLABORATORE TECNICO	3	5
B1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	11	
B1	ESECUTORE TURISMO CULTURA BIBLIOTECA	1	
B1	ESECUTORE TECNICO	1	
B1	ESECUTORE INFORMATICO	1	14
	Totale	126	

Capacità assunzionali – quadro normativo

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale introdotti dalla normativa vigente ed, in particolare:

- dal comma 229 della Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) che prevede: “A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”;
- dall' art. 32 c. 5 del TUEL che prevede, quale limite massimo della spesa del personale, la somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti all'Unione ed, inoltre, afferma la possibilità, per gli Enti aderenti, di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di comuni di cui fanno parte;
- dal c. 450 dell'art. 1 della L. 190/2014 che prevede che nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali siano considerate in maniera cumulativa fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata;

- dalla delibera n.20/2018 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, che ha stabilito che i comuni partecipanti all'Unione, diversa da quelle obbligatorie, sono soggetti ai vincoli di cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 relativamente alla spesa di personale comprensiva della quota per il personale utilizzato dall'Unione per svolgere le funzioni trasferite;
- dall'art. 3, comma 5sexies, del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 114/2014, che prevede che, per il triennio 2022/2024, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali, possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover.

Capacità assunzionale – situazione Unione dei Comuni Valle del Savio

Sulla base delle verifiche contabili di cui alla normativa su citata in materia di assunzioni a tempo indeterminato, si rileva che:

- la spesa corrispondente al personale cessato nell'anno 2021 è stata interamente considerata al fine di determinare la capacità assunzionale dell'ente per l'anno 2021, capacità assunzionale poi utilizzata per dare esecuzione al piano del fabbisogno del personale 2021-2023 approvato con delibera n. 91 del 149/10/2021, registrando un'economia pari a **€ 42.282,50**;
- la spesa corrispondente al personale cessato, o con cessazione già programmata certa, nel corso dell'anno 2022 è pari ad **€ 256.487,84** ed è stata determinata, tenendo conto di quanto indicato dal DFP con circolare n. 11786/2001 nonché della delibera n. 18/2012 della Sezione Regionale della Corte dei Conti Emilia Romagna e nello specifico viene considerata la spesa del personale cessato (rapportata ad anno intero) escludendo dal calcolo:
 - trattenimenti in servizio in applicazione dei commi 7 e 10 dell'art. 72 del D. L. 112/2008 (tuttavia non presenti);
 - eventuali cessazioni di personale appartenente alle categorie protette che originano obblighi assunzionali a copertura della quota d'obbligo;
 - personale trasferito per esternalizzazione di servizi;

Nella tabella seguente è riportato il calcolo delle facoltà assunzionali sulla base della normativa su dettagliata:

	FACOLTA' 2022
100% TURNOVER 2021	0,00
100% TURNOVER 2022	256.487,84
RISPARMI SU P.A. 2021	42.282,50
Totale capacità assunzionale 2022	298.770,34

Rilevazione delle esigenze

La rilevazione delle esigenze di personale per il periodo 2022-2024 è stata effettuata prendendo in considerazione innanzitutto quanto rilevato per la predisposizione del programma del fabbisogno di personale 2021-2023, per il quale è stata svolta una approfondita analisi dei fabbisogni rispetto alle strategie e alle competenze necessarie per raggiungerle.

Quest'ultimo, approvato dalla Giunta Unione con deliberazione n. 91 del 19 ottobre 2021, è stato predisposto nel rispetto dei limiti di spesa e delle capacità assunzionali e, quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica. Rispetto alle esigenze rilevate sono state effettuate le selezioni e le successive assunzioni finanziate per l'anno 2021, ad eccezione di alcune che sono state sottoposte a verifica da parte dei dirigenti competenti, in quanto non più allineate al quadro organizzativo di riferimento.

Per la predisposizione di tale piano, il Settore Personale ed Organizzazione ha effettuato una puntuale rilevazione delle esigenze di personale di ogni settore, attraverso confronto con i dirigenti di riferimento e sulla base di specifiche schede predisposte nell'ambito del progetto RiformAttiva finanziato da Formez e DFP, considerando:

- gli obiettivi strategici o le attività ordinarie collegate alle esigenze di assunzione rilevate;

- le figure che da inserire nella struttura individuando il corrispondente profilo professionale e le competenze richieste per ogni figura;
- il turnover previsto nel settore per gli anni 2021-2023;
- l'impatto, in termini di numero di persone e di costi, delle richieste sulla situazione esistente (situazione "as is" e situazione "to be") determinando il posizionamento strategico di ogni settore rispetto all'ente in termini di personale;

e ponendo particolare attenzione alle competenze presenti nell'ente e a quelle invece da ricercare attraverso selezione esterna (UPSKILL), coerentemente a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 pubblicate sulla G.U. del 27/07/2018. Contestualmente si sono rilevate le esigenze legate alle competenze da reclutare per la predisposizione e realizzazione dei progetti da finanziare nell'ambito del PNRR.

Sulla base della puntuale rilevazione effettuata a fine 2021, il nuovo piano 2022-2024, che qui si propone, è stato predisposto verificando la validità delle esigenze non ancora soddisfatte per l'anno 2021, sottoponendo a puntuale verifica le esigenze rilevate per gli anni 2022-2023 e prevedendo la sostituzione urgente del turnover.

Per gli indirizzi relativi all'assunzione del PTFP 2022-2024 si rinvia al documento di Next Generation approvato dalla Giunta Unione quale documento integrato di pianificazione strategica su area vasta.

Reclutamento straordinario per realizzazione PNRR

Nell'ambito delle nuove opportunità assunzionali previste dalla normativa, le Unioni di Comuni possono procedere ad attivare assunzioni a tempo determinato ed incarichi professionali, ai sensi dell'art. 1 del D.L. 80/2021, per la realizzazione dei progetti del PNRR di cui hanno la piena titolarità. La spesa relativa a tali assunzioni è finanziata nell'ambito delle risorse assegnate per la realizzazione del progetto entro il massimale previsto in base alla fascia finanziaria del progetto stesso così come specificato dalla circolare n. 4 MEF-RGS del 18/01/2022.

Nell'ambito di tale facoltà, l'amministrazione ha programmato l'assunzione delle seguenti figure professionali:

- 2 istruttori direttivi educativi – Cat. D
- 2 psicologi – Cat. D

- 1 istruttore direttivo tecnico – Cat. D

Personale a tempo determinato

Al verificarsi di eventi straordinari generanti fabbisogno di personale aggiuntivo, da impiegare attraverso forme di lavoro flessibile, si provvederà di volta in volta ad effettuare una opportuna valutazione delle possibili soluzioni da adottare, nel rispetto degli specifici vincoli normativi in materia (art. 11 comma 4bis del D.L 90/2014 convertito con la legge 114 dell'8/8/2014 che ha modificato il comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010; art. 36 del D.lgs. 165/2001; art. 50 del CCNL 2016/2018; D.Lgs. 81/2015).

Progressioni di carriera

Particolare rilevanza sarà posta nei confronti dei percorsi di sviluppo di carriera interni all'ente prevedendo, nei limiti di legge, percorsi di riqualificazione di alcune figure professionali per le quali si sono rilevate specifiche esigenze nell'ambito della rilevazione effettuata con il confronto con tutti i dirigenti, attraverso l'attivazione di specifiche procedure comparative interne per progressioni fra le aree.

Riserve di legge

Nell'ambito delle procedure selettive per l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato si terrà conto della normativa che prevede l'applicazione di specifiche riserve ed, in particolare:

- art. 11 del D.Lgs. 8/2014, e art. 678, comma 9, del D.Lgs. 66/2010 (volontari forze armate);
- art. 3 - comma 1 e art. 18 - comma 2, della legge 12 marzo 1999 n. 68 (norme per il diritto al lavoro dei disabili).

Condizioni per poter procedere alle assunzioni

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale	art. 33 del decreto legislativo n. 165/2001	SI

<i>Adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità</i>	art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006, e art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001	<i>SI</i>
<i>Adozione del Piano della Performance</i>	Art. 10 del D.Lgs. 150/2009	<i>SI</i>
<i>Rispetto del limite di spesa del personale</i>	art. 32 c. 5 del D. Lgs. 267/2000 art.14 c. 31-quinquies del D.L. 78/2010, convertito in legge 30 luglio 2010, n. 122, (inserito dall'art. 1 c. 450 della Legge di stabilità 2015 n. 190/2014)	<i>SI</i>
<i>Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche</i>	art. 9 - comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e come modificato dall'art. 1 comma 904, della legge 145/2018	<i>SI</i>
<i>Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica.</i>	art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008	<i>SI</i>

Programmazione

Sulla base degli indirizzi e delle rilevazioni effettuate con i dirigenti, si riporta di seguito lo schema relativo alle esigenze di personale per gli anni 2022-2024 rispetto ai profili professionali richiesti.

La tabella contenente i profili professionali programmati per l'assunzione nel periodo 2022-2024 tenendo conto dei risultati della rilevazione delle esigenze e della compatibilità con i limiti alle capacità assunzionali previsti dalla normativa sopra riportata e con le risorse finanziarie disponibili nel bilancio dell'ente è la seguente:

SETTORE	CAT	N°	PROFILO PROF.	2022				COSTI		2022/2023		
				A	ME	MI	PC	spesa su bilancio 2022 calcolata su base annua	incidenza su facoltà 2022 (turnover 2021/2022 + economie quinquennio precedente)	A	MI	PC
SUAP	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO		1			27.507,76				
SUAP	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1				25.567,08	25.567,08			
SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO				1	1.940,68	27.507,76			
SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI	C	1	ISTRUTTORE INFORMATICO				1	2.502,50	25.567,08			
SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE							1		
SERVIZI SOCIALI	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE							1		
SERVIZI SOCIALI	C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE							2		
SERVIZI SOCIALI	B1	2	ESECUTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE							2		
SERVIZI SOCIALI	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	1				27.507,76	27.507,76			

SETTORE	CAT	N°	PROFILO PROF.	2022				COSTI		2022/2023		
				A	ME	MI	PC	spesa su bilancio 2022 calcolata su base annua	incidenza su facoltà 2022 (turnover 2021/2022 + economie quinquennio precedente)	A	MI	PC
SERVIZI SOCIALI	C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE				1	2.502,50	25.567,08	1		
SERVIZI SOCIALI	D	1	ASSISTENTE SOCIALE							1		
SERVIZI SOCIALI	D	1	COORDINATORE PSICO/PEDAGOGICO							1		
SUA E LL.PP.	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CONTABILE				1	1.940,68	27.507,76			
SUA E LL.PP.	C	1	ISTRUTTOREA AMM.VO CONTABILE									1
SUA E LL.PP.	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO CONTABILE	1				27.507,76	27.507,76			
SUA E LL.PP.	C	1	ISTRUTTORE TECNICO							1		
SUA E LL.PP.	C	1	ISTRUTTORE AMM.VO CONTABILE	1				25.567,08	25.567,08			
SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	1				25.567,08	25.567,08			

SETTORE	CAT	N°	PROFILO PROF.	2022				COSTI		2022/2023		
				A	ME	MI	PC	spesa su bilancio 2022 calcolata su base annua	incidenza su facoltà 2022 (turnover 2021/2022 + economie quinquennio precedente)	A	MI	PC
AMBIENTE, SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO MONTANO E PROTEZIONE CIVILE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1				27.507,76	27.507,76			
AMBIENTE, SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO MONTANO E PROTEZIONE CIVILE	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1				27.507,76	27.507,76			
TOTALE				7	1	0	4	223.126,42	292.881,97	10	0	1
								FACOLTA' ASSUNZIONALI	UTILIZZO	ECONOMIE		
FACOLTA' 2022 (100% TURNOVER 2021)								0,00	0,00	0,00		
FACOLTA' 2022 (100% TURNOVER 2022)								256.487,84	250.599,47	5.888,37		
RISPARMI SU P.A. 2021								42.282,50	42.282,50	0,00		
risorse trasferite da altri enti Unione										0,00		
totale								298.770,34	292.881,97	5.888,37		

Legenda:

A = assunzioni dall'esterno

ME = mobilità esterna da piano 2021

MI = mobilità interna

PC = progressione di carriera

Rispetto alle figure programmate, durante la fase di ricerca delle stesse, nell'avviso di reclutamento sarà specificato se trattasi di profilo specializzato o profilo qualificato ad alta specializzazione tecnica ai sensi del D.L.36/2022 ai fini della valutazione dei titoli.

Per le assunzioni di sostituzione di turnover, a parità quindi di profilo e di spesa, sarà possibile procedere senza che questo comporti una modifica

alla programmazione, nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia.

Andamento occupazionale

Si propone nella tabella seguente l'andamento occupazionale del personale in servizio, calcolato considerando il turnover programmato in base alla normativa vigente e le assunzioni sopra programmate tenendo conto della rilevazione effettuata in ambito di programmazione 2022-2024.

TREND		2022	2023	2024
Dipendenti 01/01	+	126*	132	137
Cessazioni programmate	-	2*	0	0
Assunzioni programmate nel piano 2022-2024	+	8	5	5
Dipendenti al 31/12	=	132	137	142

* per l'anno 2022 il dato è rilevato al 30 giugno 2022

Nei dati riportati non sono compresi:

- 1 Dirigente a tempo determinato ex art. 110 c. 1;
- n. 2 Alte Specializzazioni a tempo determinato ex art. 110 c. 1;
- il personale a tempo determinato.