

### 3.3 – Sottosezione – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

#### La programmazione delle risorse umane per il triennio 2024-2026

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico – amministrativo, ai sensi dell'art. 4 comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 ha introdotto modifiche al D.lgs.vo 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", sostituendo, tra l'altro, l'originario art. 6, ora ridenominato "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale".

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene quindi prevista l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare. Si è superato il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate e si è approdati al nuovo concetto di "dotazione di spesa potenziale massima" che si sostanzia in uno strumento flessibile finalizzato a rilevare l'effettivo fabbisogno di personale.

Con decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 (GU n.173 del 27 luglio 2018) sono state definite le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Il quadro normativo di riferimento in tema di parametri assunzionali e vincoli di finanza pubblica è stato ridefinito con l'approvazione di disposizioni che hanno dato attuazione a quanto previsto all'art. 33, comma 2, del d.l.30 aprile 2019 n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58.

Tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti.

Infatti vengono ora attribuite agli Enti una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.

Il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.

Lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva. Il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente. Da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente

marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.

I provvedimenti attuativi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma ha affidato ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

In sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il Comune di Cinisello Balsamo ha approvato il **PIAO 2024/2026 SOTTOSEZIONE 3.3 PTFP 2024/2026 e dotazione organica con delibera di Giunta Comunale n. 104 del 11/4/2024** sulla base del rendiconto anno 2022, successivamente ha poi approvato un aggiornamento con deliberazione di Giunta Comunale **n.147 del 16/05/2024** ad oggetto **AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3: PTFP 2024/2026 PRIMA VARIAZIONE riguardante esclusivamente il piano formazione sempre calcolato sulla base del rendiconto anno 2022 ed un secondo aggiornamento AGGIORNAMENTO SOTTOSEZIONE PIAO 3.3: PTFP 2024/2026 SECONDA VARIAZIONE** con deliberazione di Giunta Comunale **n.201 del 11/07/2024** con i calcoli relativi al rendiconto anno 2023.

Appare oggi necessario aggiornare la programmazione alla luce delle variazioni nelle cessazioni di personale non previste nel frattempo intervenute, delle modifiche al quadro legislativo della programmazione e alle mutate esigenze organizzative.

Alla data odierna a situazione del comune di Cinisello Balsamo, alla luce dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) non si è ovviamente modificata rispetto alla deliberazione 201/2024 di luglio, e l'ente ha già raggiunto l'obiettivo di modificare la fascia di appartenenza con un anno di anticipo rispetto alla scadenza di legge, ed è la seguente, vedi tabella 1 sottosezione 3.3. per il dettaglio:

Spese del personale consuntivo anno 2023: euro **18.129.716,42** media delle entrate correnti 2023/2022/2021 ridotte FCDA 2023: **58.301.130,38** ( entrate calcolate, come già nei precedenti documenti al netto della pulizia delle poste straordinarie legate ad entrate straordinarie non ripetibili).

Rapporto in percentuale: **31,10%** (in riduzione rispetto al 31,83 della deliberazione 104/2024 ed in costante riduzione anche rispetto al 2021 e al 2022)

Preso atto che l'ente è nella seconda fascia secondo quanto previsto dall'art 6 comma 3 del citato decreto, che di seguito si riporta, attestandosi con un valore inferiore alla soglia del 31,60% prevista per la propria fascia demografica e compresa tra il 27,60% e il 31,60%:

*I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto*

rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Pertanto l'ente procederà a definire la propria programmazione continuando a rispettare l'art.1 comma 557 della Legge 296/2006 e smi e garantendo quanto prescritto all'art. 6 comma 3 del citato DM 17 marzo 2020.

Tabella 3.3.1

ANNO	2023	ANNO				TOTALE
		ENTRATE CORRENTI	2023 accertamenti consuntivo	2022 accertamenti consuntivo	2021 accertamenti consuntivo	
Voce	IMPORTO					
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1 + macroaggregato 3 + /90	18.129.716,42	ENTRATA TIT.1	42.924.110,90	42.392.082,74	41.770.560,18	127.086.753,82
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	3.842.035,08	4.166.604,41	4.868.705,22	12.877.344,71
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		ENTRATA TIT.3	17.541.836,18	15.035.272,41	13.869.551,03	46.446.659,62
Altro		MEDIA	64.307.982,16	61.593.959,56	60.508.816,43	186.410.758,15
		FCDE anno 2023 bilancio di previsione anno 2023				3.835.789,00
		ENTRATE - FCDE				58.301.130,38
<b>TOTALE</b>	<b>18.129.716,42</b>					
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>31,10%</b>	<b>MEDIA</b>				<b>58.301.130,38</b>

**FATTISPECIE: ENTE CHE NON OLTREPASSA IL VALORE SOGLIA DI 31,60%** **31,10%**

Rapporto compreso tra 27,60% e 31,60%

La capacità assunzionale del comune di Cinisello Balsamo per il 2024, calcolata esclusivamente sulla base delle cessazioni intervenute nel corso del 2023 per la parte non considerata e non conteggiata nel precedente Piano 2023/2025, e di quelle avvenute o previste nel 2024 (comprese le mobilità non più neutre per effetto del DM 17 marzo 2020) e con i valori individuati nel DM stesso (stipendio tabellare oltre a Oneri Riflessi escluso Irap calcolati secondo il nuovo CCNL sottoscritto in data 16/11/2022) è indicata di seguito, calcolata sui seguenti valori del CCNL 16/11/2022:

Dirigente	57.500,00
ex categoria A Area Operatori	25.154,79
ex categoria B Area Operatori esperti	26.188,31
ex categoria C Area Istruttori	29.433,02
ex categoria D Area Funzionari	31.936,32

nota: valori per 13 mensilità

Tabella 3.3.2 – capacità assunzionale 2024 calcolata con le deliberazioni 104/2024 e 201/2024

SPAZIO FINANZIARIO TOTALE deliberazione n. 104/2024	434.543,54
SPAZIO FINANZIARIO TOTALE deliberazione n. 201/2024	267.796,33
CAPACITA' COMPLESSIVA 2024 PRECEDENTI DELIBERAZIONI	702.339,87

Tabella 3.3.2 bis – capacità assunzionale aggiornata

cessazione		Profilo professionale	Categoria	Ore settimanali	stipendio annuo nuovo CCNL 2022
01/10/2024		Istruttore tecnico	C	36	29.433,02
01/10/2024		socioculturale educativo (asili)	C	36	29.433,02
01/10/2024		Assistente sociale	D	36	31.936,32
01/12/2024		Istruttore tecnico	C	36	29.433,02
01/10/2024		Agente di Polizia Locale	C	36	29.433,02
					<b>149.668,40</b>

nota: valori per 13 mensilità

### SINTESI CAPACITA' COMPLESSIVA

SPAZIO FINANZIARIO TOTALE deliberazione n. 104/2024	<b>434.543,54</b>
SPAZIO FINANZIARIO TOTALE deliberazione n. 201/2024	<b>267.796,33</b>
CAPACITA' COMPLESSIVA 2024 PRECEDENTI DELIBERAZIONI	<b>702.339,87</b>
aggiornamento presente atto	<b>149.668,40</b>
<b>CAPACITA' COMPLESSIVA 2024 AGGIORNATA</b>	<b>852.008,27</b>

nota: valori per 13 mensilità

### Programmazione delle assunzioni nel 2024

L'ente anche a fronte delle proposte della dirigenza, ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per l'anno 2024, ad integrazione di quello già previsto con la deliberazione n. 104/2024 e aggiornato con deliberazione n. 201/2024, il cui dettaglio con l'individuazione del costo annuo a regime è analizzato nella tabella 3.3.3 e 3.3.3 bis la conseguente modifica della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nella tabella 3.3.8

Inoltre in attuazione dell'art. 3 del DL 80/20221 convertito il legge 113/2021 il CCNL ha previsto di definire una ulteriore fattispecie di progressione con deroga al titolo di studio finanziata con risorse contrattuali pari allo 0,55% del monte salari anno 2018.

Lo 0,55% è pari ad euro € 71.945,67 oltre OR per un totale di euro 89.212,00; in attesa di completare l'iter di coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) si ritiene comunque utile confermare la presente programmazione inserendo una quota di progressioni verticali in deroga i cui costi, sulla base dei pareri ARAN, sono calcolati come segue:

#### costo progressioni verticali

FUNZIONARI	<b>2.503,30</b>
ISTRUTTORI	<b>3.244,71</b>
OPERATORI ESPERTI	<b>1.033,53</b>
OPERATORI	

Di conseguenza la programmazione delle assunzioni viene aggiornata come da tabella che segue (tabella 3.3. 3).

**Tabella 3.3.3 – Piano Assunzioni 2024 previsto con la deliberazione 104/2024**

PIANO ASSUNZIONALE 2024

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo
operatore tecnico	A	36	1	Collocamento	25.154,79
operatore tecnico	A	36	1	collocamento	25.154,79
assistente sociale	D	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	31.936,32
Agente PL	C	36	3	mobilità/graduatoria/concorso	88.299,06
<b>TOTALE ASSUNZIONI 2024</b>					<b>170.544,95</b>

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA PRESENTE ATTO

ex categoria D Area Funzionari progr verticale	11	27.536,31
ex categoria C Area Istruttori progr verticale	3	9.734,13
<b>TOTALE COSTO PROGRESSIONI VERTICALI 2024</b>		<b>37.270,44</b>

<b>COSTO TOTALE PIANO ASSUNZIONALE</b>	<b>207.815,40</b>
<b>TURN OVER</b>	<b>47,82%</b>

nota: valori per 13 mensilità

**Tabella 3.3.3 bis – Integrazione al Piano Assunzioni 2024 previsto con la deliberazione 201/2024**

PIANO ASSUNZIONALE 2024 aggiornamento

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo
dirigente tecnico	dirigente	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	57.500,00
dirigente amministrativo	dirigente	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	57.500,00
Specialista amministrativo	D	36	2	mobilità/graduatoria/concorso	63.872,64
Agente PL	C	36	2	mobilità/graduatoria/concorso	58.866,04
<b>TOTALE INTEGRAZIONI ASSUNZIONI 2024</b>					<b>237.738,68</b>

nota: valori per 13 mensilità

**Tabella 3.3.3 tris – Integrazione al Piano Assunzioni 2024 previsto con il presente aggiornamento**

Profilo professionale	Ex Categoria	Ore settimanali	Numero	modalità	costo
dirigente tecnico	dirigente	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	57.500,00
dirigente amministrativo	dirigente	36	-1	mobilità/graduatoria/concorso	-57.500,00
Specialista amministrativo	D	36	-2	mobilità/graduatoria/concorso	-63.872,64
Istruttore amministrativo	C	36	3	mobilità/graduatoria/concorso	88.299,00
assistente sociale	D	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	31.936,32
Istruttore informatico	C	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	29.433,00
					<b>85.795,68</b>

Come si vede si prevede di modificare l'assunzione di un dirigente tecnico in luogo di un dirigente amministrativo e di togliere 2 funzionari amministrativi rispetto al precedente piano per mutate esigenze organizzative.

Tali assunzioni verranno tutte effettuate tramite assunzione da graduatorie esistenti o tramite nuovi concorsi ad esclusione ovviamente delle progressioni verticali in deroga.

### SINTESI PIANO ASSUNZIONI COMPLESSIVO ANNO 2024

ASSUNZIONI DELIBERAZIONE N. 104/2024		170.544,95
PROGRESSIONI VERTICALI PREVISTE DELIBERA 104/2024		37.270,44
TOTALE SPESA ASSUNZIONI DELIBERAZIONE 104/2024		207.815,40
ASSUNZIONI DELIBERAZIONE N. 201/2024		237.738,68
TOTALE ASSUNZIONI E PV PRECEDENTI DELIBERAZIONI		445.554,08
ASSUNZIONI PRESENTE ATTO		85.795,68
PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA PRESENTE ATTO		0,00
SPESA COMPLESSIVA PIANO ASSUNZIONI AGGIORNATO		531.349,76
TURN OVER		62,36%

% utilizzo del turn over: **62,36%** in ulteriore diminuzione rispetto al precedente **63,44%** al fine di rispondere alle prescrizioni di cui al DM citato.

Infatti il piano risulta sostenibile attestando il rapporto percentuale tra spese del personale anno 2024 e entrate 2024 – FCDE 2024 al seguente valore, inferiore al valore soglia richiesto dalla norma in vigore

Tale piano consente infatti di rispettare anche negli anni 2025 e 2026 il rapporto limite previsto dal DM (vedi tabelle 3.3.4 . 5 e .6 ) cioè un rapporto inferiore al 31,10% registrato dal parametro di cui alla tabella 3.3.1.

### Tabella 3.3.4 sostenibilità anno 2024

Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2024		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.173.131,57	ENTRATA TIT.1	47.266.056,13		47.266.056,13
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	6.085.340,85		6.085.340,85
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		ENTRATA TIT.3	21.180.646,28		21.180.646,28
Altro			<b>74.532.043,26</b>		<b>74.532.043,26</b>
		FCDE bilancio di previsione anno 2024	<b>4.099.245,00</b>		<b>4.099.245,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>19.173.131,57</b>	ENTRATE - FCDE			<b>70.432.798,26</b>
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>27,22%</b>				

Tabella 3.3.5 sostenibilità anno 2025

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2025	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2025		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.135.342,57	ENTRATA TIT.1	46.970.719,13		46.970.719,13
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	5.549.179,86		5.549.179,86
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		ENTRATA TIT.3	18.450.447,37		18.450.447,37
Altro			<b>70.970.346,36</b>		<b>70.970.346,36</b>
		FCDE bilancio di previsione anno 2025	<b>4.154.976,00</b>		<b>4.154.976,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>19.135.342,57</b>	ENTRATE - FCDE			<b>66.815.370,36</b>
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>28,64%</b>				

Tabella 3.3.6 sostenibilità anno 2026

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		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.			
ANNO	2026	ANNO			TOTALE
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2026		
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	19.135.342,57	ENTRATA TIT.1	46.997.340,13		46.997.340,13
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	5.398.507,49		5.398.507,49
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		ENTRATA TIT.3	18.450.447,37		18.450.447,37
Altro			<b>70.846.294,99</b>		<b>70.846.294,99</b>
		FCDE bilancio di previsione anno 2026	<b>4.154.976,00</b>		<b>4.154.976,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>19.135.342,57</b>	ENTRATE - FCDE			<b>66.691.318,99</b>
<b>RAPPORTO ART. 2 DM 17 MARZO</b>	<b>28,69%</b>				

Tale piano appare compatibile con il limite di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 (vedi TABELLA 3.3.7) e smi e con il Bilancio di previsione 2024, 2025 e 2026.

tabella 3.3.7

#### calcolo 557 bilancio previsione 2024 – 2026

	spesa media rendiconti 2011-2013 consuntivo	Preventivo 2024	Preventivo 2025	Preventivo 2026
spese macroaggregato 101 (compreso buoni pasto)	19.578.603,54	19.534.382,57	19.396.382,57	19.396.382,57
spese macroaggregato 103	534.672,96	48.940,00	48.940,00	48.940,00
lirap macroaggregato 102 (senza amm.ri)	1.073.823,53	1.133.590,00	1.123.590,00	1.123.590,00
altre spese: da specificare				
<b>totale spese di personale (A)</b>	<b>21.187.100,03</b>	<b>20.716.912,57</b>	<b>20.568.912,57</b>	<b>20.568.912,57</b>
(-) Componenti escluse (B)	1.338.440,53	2.578.784,06	2.430.784,06	2.430.784,06
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B (ex art.1 comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)	<b>19.848.659,50</b>	<b>18.138.128,51</b>	<b>18.138.128,51</b>	<b>18.138.128,51</b>

## La dotazione organica

La dotazione organica era stata approvata con la deliberazione n. 30/2023 e modificata con le deliberazioni n. 65/2023 e 321/2023 citate.

In particolare con la deliberazione 321/2023 in applicazione del CCNL 16/11/2022 si è preso atto dell'aggiornamento della dotazione organica ai nuovi profili professionali previsti dal CCNL stesso definiti con deliberazione n. 94 del 30/03/2023 ad oggetto "AGGIORNAMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE IN APPLICAZIONE DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022"

nella quale l'ente ha provveduto a ridefinire la dotazione applicando il seguente prospetto di trasformazione:

TABELLA DI TRASPOSIZIONE DEI PROFILI PROFESSIONALI			
Categoria	Precedente Profilo professionale	Area	Profilo professionale dal 1 aprile 2023
A		OPERATORI	Operatore Servizi generali
			Operatore Tecnico
B	Esecutore servizi generali	OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto Servizi generali
	Ausiliario asili nido		Operatore Esperto Tecnico
	Esecutore tecnico		
	Esecutore tecnico necroforo		
B3	Collaboratore amministrativo	OPERATORI ESPERTI	Operatore Esperto amministrativo
	Collaboratore tecnico di biblioteca		Operatore Esperto di Biblioteca
	Collaboratore tecnico professionale		Operatore Esperto Tecnico
	Agente di Polizia Locale	ISTRUTTORI	Agente di Polizia Locale
	Istruttore informatico		Istruttore informatico
	Istruttore servizi amministrativi		Istruttore Amministrativo
	Istruttore socioculturale di biblioteca		Istruttore di biblioteca
	Istruttore socioculturale educativo*		Istruttore socioculturale*
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido)		Istruttore socioculturale educativo (asili nido) - - profilo ad esaurimento
	Istruttore tecnico		Istruttore tecnico
D	Assistente sociale	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE D	Specialista Avvocato
	Coordinatore asili nido		Educatore di Asilo Nido
	Esperto di comunicazione***		Assistente sociale
	Ufficiale direttivo di Polizia Locale		Coordinatore asili nido
	Istruttore direttivo informatico		Specialista di comunicazione***
	Pedagogista		Ufficiale di Polizia Locale
	Istruttore direttivo multimediale		Specialista informatico
	Istruttore direttivo amministrativo con comp.		Pedagogista
	Istruttore direttivo servizi amministrativi		Specialista Amministrativo
	Istruttore direttivo socioculturale **		Specialista socioculturale **
			Specialista di Biblioteca**
	Istruttore direttivo tecnico		Specialista Tecnico
	Esperto Ufficio Stampa***		Specialista di comunicazione***
	D3		Capo Ufficio Stampa***
Commissario Capo di Polizia Locale		Ufficiale di Polizia Locale	
Funzionario servizi amministrativi		Specialista Amministrativo	
Funzionario socioculturale**		Specialista tecnico	
Funzionario tecnico			

La nuova dotazione organica, modificata rispetto alla deliberazione n. 321/2023, è di seguito definita.

Nella tabella è anche indicata la consistenza organica effettiva al 1 ottobre 2024.

Tabella 3.3.8 dotazione organica

NOTA : grigio scoperture oltre 10%

Conteggio di nominativo					
Area (CCNL 16/11/2022) valido dal 1°/04/2023	Profilo professionale	DOTAZIONE ORGANICA deliberazioni 104/2024 e 201/2024	variazione	DOTAZIONE ORGANICA modificata	<i>in servizio al 1 ottobre 2024</i>
DIR.	Dirigente	10		10	5
<b>DIR. Totale</b>		<b>10</b>		<b>10</b>	<b>5</b>
Funzionari e EQ	Assistente sociale	17	1	18	16
	Educatore di asilo nido	1		1	0
	Coordinatore asili nido	1		1	1
	<i>Pedagogista PT</i>	2		2	2
	Pedagogista	0		0	0
	Specialista amministrativo	64	-1	63	56
	Specialista Avvocato	2		2	0
	Specialista di biblioteca	1		1	0
	Specialista di comunicazione	1		1	1
	Specialista informatico	8		8	5
	Specialista socioculturale	8		8	6
	Specialista tecnico	29		29	21
	Ufficiale di Polizia Locale	13		13	12
<b>FU Totale</b>		<b>147</b>		<b>147</b>	<b>120</b>
Istruttore	Agente di Polizia Locale	60		60	53
	Istruttore amministrativo	115		115	101
	<i>Istruttore amministrativo PT</i>				
	Istruttore di biblioteca	8		8	8
	Istruttore informatico	9		9	8
	<i>Istruttore informatico PT</i>				
	Istruttore socioculturale	1		1	0
	Istruttore socioculturale educativo (asili nido) ad esaurimento	27		27	25
	<i>Istruttore socioculturale educativo (asili nido) PT ad esaurimento</i>	2		2	2
	Istruttore tecnico	23		23	13
<b>IS Totale</b>		<b>245</b>		<b>245</b>	<b>210</b>
OPE esperto	Operatore esperto amministrativo	30		30	25
	<i>Operatore esperto amministrativo PT</i>	2		2	2
	Operatore esperto di biblioteca	3		3	3
	Operatore esperto servizi generali	24		24	24
	<i>Operatore esperto servizi generali PT</i>	1		1	1
	Operatore esperto tecnico	16		16	10
<b>OPE Esperto Totale</b>		<b>76</b>		<b>76</b>	<b>65</b>
OPE	Operatore Servizi generali	1		1	0
	Operatore Tecnico	2		2	2
<b>OPE Totale</b>		<b>3</b>		<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Totale complessivo</b>		<b>481</b>		<b>481</b>	<b>402</b>

Si segnala inoltre che il limite della spesa lavoro flessibile di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 è pari ad euro **438.884,72**; si ritiene, nel rispetto di tale limite e delle previsioni di Bilancio, di dare mandato agli uffici competenti per procedere a fronte di esigenze temporanea, urgenti o imprevedibili.

L'ente conferma quanto già deliberato con atto n. 68/2022 e 290/2022 e 104/2024 e cioè si riserva inoltre la possibilità, una volta che saranno definiti con precisione i progetti PNRR ai quali l'ente parteciperà di attivare gli spazi per assunzioni a tempo determinato esenti dai diversi vincoli di spesa del personale, previsti dall'articolo 31-bis comma 1 del D.L. n. 152/2021, il cui valore è al momento il seguente:

*media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione : 56.636.441,71*

% prevista dal dl 152/2021: 0,5%

valore spazi finanziari assunzioni a tempo determinato per PNRR: euro 283.182,21

Si conferma pertanto di dare mandato agli uffici competenti per garantire la copertura delle esigenze a temporanee o non prevedibili mediante contratti a tempo determinato nel limite della spesa a tal fine dedicata di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 (100% spesa anno 2009) di cui sopra e di confermare l'autorizzazione al competente dirigente a procedere, con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale, a procedere alle sostituzioni temporanee del personale educativo degli Asili nido, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente.

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere; **si prende atto che non risultano situazioni di eccedenza di personale.**

Rilevato che, in considerazioni di quanto previsto dall'art. 30 del dlgs 165/2001 nella versione aggiornata, sulla base della dotazione teorica qui approvata (TABELLA 3.3.8 di cui sopra ) e del personale in servizio alla data odierna risultano scoperture superiori al valore del 10% per i profili professionali invi evidenziati in grigio.

**Si da atto che per tali profili le mobilità sono ancora soggette a preventiva autorizzazione.**

Si confermano e si intendono integralmente richiamate senza che qui siano riportate i contenuti previsti e già approvati con le citate deliberazioni della giunta Comunale n. 104/2024 e n. 147/2024 nei successivi paragrafi della presente sezione denominati **La crescita del personale: la trasformazione dei profili, La crescita del personale: le progressioni orizzontali, La crescita del personale: le progressioni verticali, Piano della Formazione.**

Le assunzioni previste nella presente variazione, se avviate alla fine del corrente anno e non concluse entro la sua fine, saranno completate e perfezionate solo nel corso dell'anno 2025 dopo l'approvazione del redigendo Bilancio di Previsione 2025/2027, dando atto che, in ogni caso, ne verrà data esecuzione nei limiti degli stanziamenti previsti e nei limiti imposti dal redigendo nuovo quadro normativo.