

Allegato A) PIAO 2025/2027

*Approvato con deliberazione di
G.C. n° 13 del 23/01/2025*

**MODIFICA E AGGIORNAMENTO DELLA
SOTTOSEZIONE 3.3
“Piano triennale del fabbisogno del personale
2025/2027”**

del

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE**

(PIAO)

2025-2027

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Con la deliberazione della G.C. n° 13 del 23/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-**PIAO 2025/2027**, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del DM. 30 giugno 2022, n.132, costituito dalle seguenti Sezioni:

- Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
- Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che assorbe il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025
- **Sezione 3** – Organizzazione e capitale umano, che assorbe il Piano delle azioni positive (**PAP**) 2025/2027 (Sottosezione 3.1.1) ed il **Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 (Sottosezione 3.3)**;

Durante l'esercizio 2025 sono emerse nuove esigenze concernenti il ricorso all'assunzione di una figura con profilo professionale di "Assistente Sociale" appartenente all'area dei funzionari dell'elevata qualificazione. Tale figura verrà gestita in convenzione con il Comune di Badia Polesine. Tale intervento, in deroga alla spesa di personale, verrà finanziato con le risorse della legge di bilancio, L. 178/2020 all'art. 1 comma 797 e seguenti, che ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale da un operatore ogni 5.000 ab. e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 ab..

A tale proposito vedasi la deliberazione della Giunta Comunale n. Giunta Comunale n. 25 del 06.02.2025 ad oggetto "Presenza d'atto della riformulazione del progetto per il rafforzamento degli assistenti sociali professionali di ruolo per i Comuni dell'ATS Ven_18, mediante utilizzo della quota servizi del fondo povertà";

Di conseguenza si rende necessario apportare modifiche al PIAO 2025/2027 nella sotto-sezione 3.3.2, limitatamente alla **parte relativa ai fabbisogni di personale di lavoro flessibile..** **Resta confermato tutto quanto approvato della precedente versione del PIAO (approvato con G.C. n° 13 del 23/01/2025) con quanto contenuto:**

- nella sottosezione 3.3.1
- nella sottosezione 3.3.2: per la parte relativa alla composizione della dotazione organica dell'Ente, il valore finanziario della dotazione organica, la sostenibilità finanziaria del comune ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, le procedure di stabilizzazione, le progressioni di carriera.

Si conferma che, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 3, D.L. n° 101/2013, non sono vigenti presso il Comune di TRECENTA graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato per le quali non risultano assunti in servizio i relativi vincitori.

Ai fini dell'applicazione delle procedure della mobilità collettiva, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n°165/2001, le Pubbliche Amministrazioni devono procedere annualmente alla rilevazione delle eccedenze di personale per ciascuna area, categoria e profilo professionale. Per quanto concerne l'esito di tale verifica si dà atto che **non sono presenti situazioni di soprannumero e/o di eccedenze di personale.**

L'art. 33 del D.L. n° 34/2019 (Decreto Crescita) introduce importanti novità in materia di regole sulle assunzioni di personale, disponendo che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa l'adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale e **fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dall'organo di revisione**, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un "valore soglia", la cui quantificazione è stata demandata a successivo decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città e autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (quindi entro fine giugno 2019); tale "valore soglia" di virtuosità verrà definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative alle entrate correnti del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; in sostanza, chi rispetterà il parametro finanziario

potrà effettuare assunzioni non più in funzione delle cessazioni intervenute in precedenza, ma con il solo obbligo di rimanere nei rapporti citati.

Il D.M. 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.*” (GU Serie Generale n°108 del 27/04/2020), nonché la circolare Ministeriale n° 17102/110/1 – Uff. V - Affari Territoriali - del 08/06/2020, sinteticamente prevedono che:

- le nuove regole in materia di assunzioni e le conseguenti disposizioni in materia di trattamento economico accessorio, come previste dall’art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, si applicano ai Comuni con decorrenza 20/04/2020;
- rispetto ai Comuni che prima della predetta data hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, in applicazione delle previgenti regole, anche con riguardo ai budget relativi ad anni precedenti, viene chiarito che, con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve tali procedure purché:
 - a) siano state effettuate entro il 20/04/2020 le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis del D.Lgs. n°165/2001;
 - b) le nuove assunzioni siano state previste nei piani triennali dei fabbisogni e loro eventuali aggiornamenti;
 - c) siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili, secondo il principio contabile 5.1, paragrafo 1, all. 4/2 al D.Lgs. n° 118/2011;
- per i Comuni che hanno optato per l’applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva, secondo l’art. 1, comma 668, della Legge n° 147/2013, e hanno di conseguenza attribuito al gestore l’entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da Tari va comunque contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia;
- i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia sono tenuti alla certificazione di compatibilità dei piani con la nuova disciplina da parte del Revisore;
- per i Comuni “*sotto soglia*” possono ritenersi superate le ordinarie facoltà assunzionali basate sul turnover al 100%; infatti, se le condizioni imposte dalla norma risultano soddisfatte, per tali Enti potrà essere possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato, purché nel rispetto del vincolo di contenimento complessivo della spesa di personale di cui all’art. 1, comma 562 o 557, della Legge n° 296/2006;
- i valori percentuali riportati nella tabella 2 del D.M. rappresentano un incremento annuale sempre rispetto al valore base relativo alla “*spesa di personale 2018*”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti. Questo significa che la percentuale del 2022 include quella degli anni precedenti; di conseguenza, la capacità assunzionale del 2022, in termini di incremento della spesa di personale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, deve considerare anche la spesa per le nuove assunzioni avvenute negli anni precedenti, ossia ogni incremento annuo “*assorbe*” quello dell’anno precedente;
- i Comuni potranno ora procedere alla sostituzione di personale trasferito per mobilità con una nuova assunzione, nel rispetto dei parametri previsti dall’art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019 e dal D.M. 17/03/2020. La mobilità non è più neutrale sia in entrata che in uscita;
- l’art. 7, comma 1, del D.M. 17/03/2020 prevede, per gli enti virtuosi, che “*la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n.296*”.

3.3.1 DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024:

Alla data del 31/12/2024 l’organico comunale contava n° 12 dipendenti a tempo indeterminato e come segue:

Profilo professionale	Settore Amm.vo/Finanz. (N. dip.)	Settore Tecnico (N. dip.)	Settore Polizia Locale
Funzionari Elevata Qualificazione	1*	1**	
Istruttori amministrativi	4		
Operatori esperti amministrativi	2		
Agente polizia municipale			1

Istruttore tecnico			
Operatori esperti tecnici		3	
Operatori tecnici			
Totale dip. in servizio	7	4	1
Totale n. dipendenti	12		

*Dipendente in convenzione al 33,33% area contabile (posizione organizzativa)

** dipendente ente incaricato c. 557 dal Comune di Ceneselli

3.3.2 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

VERIFICA DELLA SPESA POTENZIALE MASSIMA DELLA PIANTA ORGANICA

Con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018. Tali linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento a cui tutte le amministrazioni devono aderire in sede di programmazione del fabbisogno delle spese di personale. Esse introducono per la prima volta l’indicatore di “*spesa potenziale massima della pianta organica*”. Tale indicatore risulta così determinato:

- ✓ sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l’amministrazione sostiene l’onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione ab origine. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno (per evitare il reale congelamento di queste cifre si ritiene di conteggiare le possibili riespansioni da tempo parziale a tempo pieno su situazioni reali di richiesta o di concreta ipotesi);
- ✓ sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- ✓ con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.Lgs. n°/165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del D.L. n°78/2010 e dall’art. 14, del D.L. n°66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- ✓ con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all’anno precedente, nel rispetto dell’articolo 14, comma 7, del D.L. n°95/2012 (o delle altre norme sul turn-over come quelle per gli enti locali);
- ✓ in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- ✓ le spese necessarie per l’assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d’obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni (cioè tali spese vanno comunque previste nel Piano anche se non hanno effetti sui limiti per quanto riguarda le assunzioni per il rispetto della quota d’obbligo);
- ✓ le spese connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all’utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al “*raccordo*” o “*conciliazione*” con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che il costo totale annuo teorico della dotazione organica, vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione.

La vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater, dell’art.1, della legge 27 dicembre 2006 n° 296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Le componenti da considerare per il monitoraggio dell’aggregato della spesa di personale ai sensi dell’art. 1, comma 557 della Legge n°296/2006, secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n° 13/2015/SEZAUT/INPR

sono le seguenti:

1. retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità);
3. spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
4. spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile,
5. eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
6. spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
7. spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.lgs. n°267/2000;
8. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n°267/2000;
9. compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2, del D.lgs. n°267/2000;
10. spese per il personale con contratti di formazione e lavoro;
11. oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
12. spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale;
13. IRAP;
14. oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
15. somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando;
16. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale.

Le componenti escluse nella determinazione dell'aggregato storico della spesa in valore assoluto, da sottrarre all'ammontare complessivo lordo delle spese, secondo la medesima delibera sono le seguenti:

1. spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati;
2. quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo (principio contabile applicato alla contabilità finanziaria, Allegato A/2 al D.lgs. n°118/2011, punto 5.2 lettera a);
3. spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato, dalla Regione o dalla Provincia, per attività elettorale;
4. spese per la formazione e rimborsi per le missioni del personale;
5. spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
6. spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi gli aumenti delle risorse stabili del fondo).

Nella tabella di seguito riportata, viene illustrato il calcolo della spesa potenziale massima della dotazione organica ed anche compreso il raccordo tra la spesa della dotazione organica con le altre voci che costituiscono il totale del costo delle spese di personale ex art. 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n°296.

Allegato al piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013-ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 **641.069,42 €**

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE **ANNO 2025-2027**

	PROFILO PROFESSIONALE	F.T./P.T.	COSTO TABELL.	N. POSTI ATTUALI	STIP.TAB. person. in serv.	previsione cessazioni	posti aggiunti alla dot. organ.	spesa nuove assunz/ maggiori spese	TOT. (in serv - cess + ass)
Pers. in serv. a T.I. compresi comandi/ distacchi	Istruttore (ex cat C5)	100%	€ 25.792,00	2	€ 51.584,00	0	0	0	€ 51.584,00
	Istruttore (ex cat C6)	100%	€ 26.710,00	1	€ 26.710,00	0	0	0	€ 26.710,00
	Istruttore (ex cat C4)	100%	€ 24.872,00	1	€ 24.872,00	0	0	0	€ 24.872,00
	Istruttore (ex cat C3)	100%	€ 24.110,00	1	€ 24.110,00	0	0	0	€ 24.110,00
	Istruttore (ex cat. C1) nuova ass.	100%	22.909,10	1	45.818,20	0	0	0	45.818,20
	Funzionario (ex cat. D1)*	100%	€ 24.927,00	1	€ 24.927,00	0	0	0	€ 24.927,00
	Operatore Esperto (ex cat B7)	100%	€ 23.411,00	1	€ 23.411,00	0	0	0	€ 23.411,00
	Operatore Esperto (ex cat B4)	100%	€ 21.784,00	1	€ 21.784,00	0	0	0	€ 21.784,00
	Operatore Esperto (ex cat B5)	100%	€ 22.150,00	1	€ 22.150,00	0	0	0	€ 22.150,00
	Funzionario (ex cat. D1) nuova ss.	100%	24.927,00	1	24.927,00				€ 24.927,00
Operatore Esperto (ex cat. B1)	100%	20.307,80	1	20.307,80				20.307,80	
Operatore Esperto (ex cat B2)	100%	€ 20.646,00	1	€ 20.646,00				€ 20.646,00	
			331.247,00	13	331.247,00				331.247,00

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - art. 1 c. 562 l. 296/2006)

	spese stimate
altre tipologie di lavoro flessibile (c. 557)	30.000,00 €
comandi	- €
assunzioni T.D.	- €
Deroga spesa assunzione assistente sociale	-24.927,00 €
altre tipologie di lavoro flessibile	8.000,00 €
fondo trattamento accessorio (ESCLUSI INDENNITA' DI COMPARTO E PROGRESSIONI) + lavoro straordinario	23.000,00 €
retr. posiz. PO	20.500,00 €
retr. RISULTATO PO	6.150,00 €
retr risultato segretario	0,00 €
assegni nucleo familiare	0,00 €
COSTO FONDO PERSEO	1.500,00 €
Buoni pasto	8.000,00 €
Missioni	500,00 €
RITENUTE INPS (EXCPDEL) + TFS + TFR	110.000,00 €
RITENUTE INAIL	3.000,00 €
RITENUTE IRAP	33.500,00 €
costo segretario comunale (quota parte convenzione) (COMPRESA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE)	28.000,00 €
COSTO TOTALE ALTRES SPESE	272.150,00 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE LORDO	578.470,00 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI DIPENDENTI	- 29.300,00 €
DIFFERENZIALE DA RINNOVI CONTRATTUALI SEGRETARIO COMUNALE	- 0 €
TOTALE COSTO SPESE DI PERSONALE NETTO	549.170,00 €

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DEL COMUNE DI TRECENTA AI FINI DELL ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL F.T.F.P. 2025/2027

In questa sede, in via previsionale 2025/2027 la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

	Media triennio 2011/2013	Previsione 2025	Previsione 2026	Previsione 2027
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	€ 543.656,05	€ 533.650,00	€ 582.150,00	€ 585.150,00
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente		€ 45.360,25	€ 49.482,75	€ 49.737,75
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione		-	-	-
Spese macroaggregato 4 -Trasferimenti ad altri enti per spese di personale		-	-	-
Totale spese di personale (A)		€ 579.010,25	€ 631.632,75	€ 634.887,75
(-) Componenti escluse (B)		- € 128.040,00	- € 128.040,00	- € 128.040,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006		€ 450.970,25	€ 503.592,75	€ 506.847,75

La programmazione dei fabbisogni deve essere compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020. Alla luce dei dati previsionali disponibili, il mantenimento del rispetto *della "soglia"*, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, deve essere garantito nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

Si riportata, di seguito, l'aggiornamento della sezione 3.3 del PIAO del Comune di TRECENTA approvato con deliberazione della Giunta Municipale. 13 del 23.01.2025.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (aggiornamento)

Nella presente sottosezione vengono evidenziati gli obiettivi di copertura di fabbisogno del personale e di formazione del personale.

Fabbisogno del Personale

Per quanto concerne il fabbisogno del personale si richiama la deliberazione di giunta comunale n. 154 del 09.01.2024 avente ad oggetto “aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 e approvazione della dotazione organica” nonché la deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 23.12.2024 avente ad oggetto “nota di aggiornamento al DUP 2025-2027”.

Nella presente sottosezione vengono evidenziati gli obiettivi di copertura di fabbisogno del personale e di formazione del personale.

E' prevista la trasformazione del posto di Operatore Esperto (ex B) in Istruttore (ex C) all'interno dell'Area Amministrativa-Finanziaria a partire dal giorno 01.02.2025. In particolare è programmata nel secondo semestre dell'annualità 2025 l'assunzione di un dipendente Istruttore, Area Istruttori, Ex C1, per la gestione dell'ufficio cultura e biblioteca comunale.

A seguito della mobilità volontaria ex art. 30 T.U.P.I. concessa al Funzionario della Polizia Locale (ultimo giorno lavorato il 29.12.2023) è programmata l'assunzione di nuovo Agente di Polizia Locale (ex C) in sostituzione del vigile al quale è stata concessa la mobilità.

Con la presente modifica è quindi programmata l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un Funzionario dell'Alta Qualificazione con il profilo di Assistente Sociale da assegnare al settore servizi sociali da gestire in convenzione con il Comune di Badia Polesine. Tale intervento, in deroga alla spesa di personale, verrà finanziato con le risorse della legge di bilancio, L. 178/2020 all'art. 1 comma 797 e seguenti, che ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale da un operatore ogni 5.000 ab. e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 ab..

Tutte le assunzioni avverranno attraverso mobilità, graduatorie o concorso.

Si conferma l'assunzione con decorrenza 01.02.2025 di un funzionario Alta Qualificazione presso l'ufficio tecnico comunale a seguito chiusura della procedura concorsuale nel corso del mese di dicembre 2024.

Durante il triennio 2025-2027 saranno attuate assunzioni a tempo determinato e/o con forme flessibili qualora i servizi ne ravvisino la necessità.

Obiettivi esecutivi	Indicatore di risultato	Scadenza	Responsabile
Assunzione agente di polizia locale mediante concorso/mobilità/scorrimento graduatorie	Assunzione	31.12.25	Spirandelli Simone
Assunzione istruttore amministrativo mediante concorso/mobilità/scorrimento graduatorie	Assunzione	31.12.25	Spirandelli Simone
Assunzione Funzionario Alta Qualificazione – Assistente Sociale - mediante concorso/mobilità/scorrimento graduatorie	Assunzione	31.12.25	Spirandelli Simone

Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019.