

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (aggiornamento 2).

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è il documento nel quale confluiscono le scelte quantitative e qualitative in ordine al reclutamento e alla gestione delle risorse umane. Le scelte operate obbediscono alle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per l'efficienza dei servizi e per la realizzazione degli obiettivi programmati nel medio termine (tre anni) dall'Amministrazione, tenuto conto dei vincoli legislativi previsti sulle assunzioni e in generale sulla spesa del personale.

Costituiscono normativa di riferimento:

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che introduce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 che ne prevede l'obbligo specificamente per gli enti locali;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che al comma 2 dispone che *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché' con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente."* e al comma 4 ne richiede l'approvazione ogni anno con un meccanismo a scorrimento che si accorda con i tempi della programmazione finanziaria;
- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 che nel disciplinare il Piano integrato di attività e organizzazione ha previsto una apposita sezione per la programmazione delle risorse umane e il successivo D.P.R. n. 81 del 24/06/2022 che, per le pubbliche amministrazioni con oltre 50 dipendenti, ne ha soppresso l'approvazione del Piano come adempimento a sé stante in quanto appunto confluito nel PIAO;
- il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30/06/2022 che in ordine alla sezione del PTFP nel PIAO, partendo dalla consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, prevede che essa debba evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022

La rilevazione della consistenza del personale è stata effettuata secondo le seguenti modalità:

- i posti di dotazione organica corrispondono alla dotazione prevista a conclusione del primo anno del ciclo di programmazione 2022/2024 di cui alla deliberazione G.C. n. 200/2022 e s.m.i.. La rappresentazione di una dotazione organica a carattere teorico nasce dalla necessità di tener conto dei posti che, seppur vacanti perché non coperti da dipendenti in servizio, costituiscono *posti* (giuridicamente) *non disponibili* (dipendenti in assenza prolungata a vario titolo, dipendenti che sono

cessati con diritto alla conservazione del posto) nonché della programmazione 2022 non ancora perfezionata ancorché avviata con procedure di reclutamento in corso;

- la consistenza del personale riproduce il personale presente alla data del 31 dicembre. Sono rilevati sia i dipendenti con contratto a tempo indeterminato sia quelli con contratto a tempo determinato, nel mentre sono esclusi tutti coloro per i quali il 31 dicembre ha costituito l'ultimo giorno di lavoro;
- la consistenza del personale, inoltre, è descritta secondo il nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 2019/2021 ed entrato in vigore dal 1° aprile del corrente anno. Nelle more di una rivisitazione dei profili professionali, quelli esistenti e rivestiti sono stati mantenuti all'atto della trasposizione delle categorie nelle aree del nuovo sistema di classificazione.

Il confronto tra la dotazione organica attesa al 31/12/2022 e la consistenza di personale conferma l'assenza di situazioni di eccedenze di personale, assenza già rilevata con la disposizione I1008_240323_051.

Tabella n. 1

| AREA | PROFILO PROFESSIONALE | DO attesa al 31/12/2022 (PTFP 2022/2024) | Consistenza del personale TI al 31/12/2022 | Consistenza del personale TD al 31/12/2022 | CONSISTENZA TOTALE AL 31/12/2022 |
|---|---|--|--|--|----------------------------------|
| AREA DEGLI OPERATORI | OPERATORE CIMENTERIALE | 25 | 25 | 0 | 25 |
| | OPERATORE SERVIZI GENERALI | 440 | 439 | 0 | 439 |
| | TOTALE AREA DEGLI OPERATORI | 465 | 464 | 0 | 464 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | ASSISTENTE BAGNANTI | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | AUTISTA PROFESSIONALE | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | AUTISTA SPECIALIZZATO | 13 | 13 | 0 | 13 |
| | CENTRALINISTA | 14 | 14 | 0 | 14 |
| | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | 5 | 5 | 0 | 5 |
| | COLLABORATORE INFORMATICO | 12 | 12 | 0 | 12 |
| | COLLABORATORE TECNICO | 4 | 4 | 0 | 4 |
| | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 278 | 275 | 0 | 275 |
| | ESECUTORE ASILI NIDO | 6 | 6 | 0 | 6 |
| | ESECUTORE NOTIFICATORE | 26 | 26 | 0 | 26 |
| | ESECUTORE TECNICO | 160 | 159 | 0 | 159 |
| | PUERICULTRICE | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | SORVEGLIANTE | 41 | 41 | 0 | 41 |
| TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 562 | 558 | 0 | 558 | |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE | 1352 | 1064 | 70 | 1134 |
| | GEOMETRA | 22 | 14 | 5 | 19 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 573 | 320 | 23 | 343 |
| | ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E/O INFORMAZIONE | 5 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE CULTURALE | 18 | 8 | 0 | 8 |
| | ISTRUTTORE INFORMATICO | 45 | 12 | 0 | 12 |
| | ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO | 370 | 338 | 30 | 368 |
| | ISTRUTTORE TECNICO | 175 | 45 | 0 | 45 |
| | ISTRUTTORE VIGILANZA PARCHI | 6 | 6 | 0 | 6 |
| | MAESTRO/A | 456 | 339 | 113 | 452 |
| | PERITO AGRARIO | 6 | 6 | 0 | 6 |
| | RAGIONIERE | 267 | 151 | 0 | 151 |
| | TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI | 3295 | 2303 | 241 | 2544 |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | ASSISTENTE SOCIALE | 331 | 216 | 20 | 236 |
| | EDUCATORE PROFESSIONALE | 46 | 44 | 2 | 46 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | 49 | 44 | 0 | 44 |
| | FUNZIONARIO ARCHITETTO/INGEGNERE | 105 | 93 | 0 | 93 |
| | FUNZIONARIO AVVOCATO | 19 | 19 | 0 | 19 |
| | FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO | 48 | 41 | 0 | 41 |
| | FUNZIONARIO INFORMATICO | 30 | 29 | 0 | 29 |
| | FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE | 4 | 3 | 0 | 3 |
| | FUNZIONARIO TECNICO | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO | 15 | 3 | 4 | 7 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 409 | 179 | 19 | 198 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO/INGEGNERE | 97 | 79 | 9 | 88 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO | 7 | 7 | 0 | 7 |
| | I.D. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE | 15 | 5 | 0 | 5 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE | 64 | 40 | 0 | 40 |
| | I.D. ECONOMICO FINANZIARIO | 180 | 96 | 2 | 98 |
| | I.D. SOCIO EDUCATIVO CULTURALE | 7 | 3 | 4 | 7 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO | 8 | 8 | 0 | 8 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO GIORNALISTA | 3 | 3 | 0 | 3 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO | 73 | 28 | 8 | 36 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M. | 189 | 112 | 0 | 112 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO | 17 | 16 | 1 | 17 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO SCOLASTICO | 30 | 0 | 0 | 0 |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 131 | 15 | 0 | 15 | |
| TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E EQ | 1878 | 1084 | 69 | 1153 | |
| AREA DIRIGENTI | DIRIGENTE | 122 | 31 | 35 | 66 |
| TOTALE COMPLESSIVO | | 6322 | 4440 | 345 | 4785 |

VINCOLI ALLE ASSUNZIONI, ALLA SPESA DI PERSONALE E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLE ASSUNZIONI

I vincoli di carattere generale – la cui violazione inibisce l'assunzione di personale a qualsiasi titolo - sono costituiti dall'osservanza delle seguenti condizioni di legge:

- 1) aver adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48, comma 1, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198);
- 2) aver effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale da cui non si rilevano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 3) aver provveduto all'attivazione e provvedere alla regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (articolo 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185 così come modificato dall'art. 27 del D.L. 66/2014);
- 4) aver rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato ai sensi dell'art. 9, co. 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;
- 5) aver rispettato il termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati concernenti i suddetti documenti finanziari approvati (ex art. 13, L. n. 196/2009);
- 6) aver adottato entro i termini previsti dalla legge il Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL).

L'Ente, inoltre, deve aver rispettato i seguenti vincoli di carattere finanziario:

- 1) la spesa del personale (complessivamente intesa) deve essere contenuta nel limite della media di quella sostenuta con riferimento al triennio 2011-2013 ai sensi di quanto disposto dai commi 557 e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006. La media suddetta, peraltro, rappresenta la *spesa potenziale massima* entro cui deve essere contenuto il valore finanziario della dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 emanate dal *Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione* e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018;
- 2) la spesa di personale flessibile deve rispettare il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ossia la spesa sostenuta dall'Ente per le stesse finalità nell'anno 2009;
- 3) deve aver acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448.

Al fine della determinazione delle facoltà assunzionali teoricamente destinabili alle assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2023/2025, è necessario attenersi alla disciplina contenuta nelle seguenti fonti di riferimento:

- *l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34;*
- *il Decreto Ministeriale attuativo firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020;*
- *la Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08.06.2020 sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019;*

La suddetta disciplina consente le assunzioni a tempo indeterminato in esito alla positiva verifica della **sostenibilità finanziaria** delle assunzioni stesse in relazione alla spesa di personale storica e al suo rapporto con le entrate correnti. Il sistema rappresenta il superamento della logica del *turnover* che imponeva di programmare le assunzioni nel limite delle cessazioni verificatesi nell'anno precedente.

La verifica si sostanzia innanzitutto nel rilevare il valore del rapporto percentuale tra la spesa del personale derivante dall'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate accertate, desunte dagli ultimi tre rendiconti approvati (2020/2021/2022), al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata (2022).

Al fine di assicurare uniformità di indirizzo, la circolare ministeriale del 08/06/2020 cita i codici BDAP delle voci di spesa (compresi gli oneri riflessi, ma al netto dell'irap) e di entrata che confluiscono negli aggregati da riportare rispettivamente al numeratore e al denominatore del rapporto.

L'art. 57, comma 3-septies del Decreto-Legge 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, inoltre, a decorrere dall'anno 2021 ed esclusivamente per le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020, consente di stornare per tutto il periodo del finanziamento dal numeratore le spese di personale etero finanziate e dalle entrate il corrispondente finanziamento. Per espressa previsione di legge (art. 1 co 801 della legge 178/2020) l'esclusione si applica anche alla spesa per le assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali, per la parte finanziata dallo Stato.

Il Decreto-Legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, infine all'art. 3 co. 4-ter prevede che "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58."

Per la programmazione 2023/2025, la rilevazione del rapporto è la seguente:

Tabella n. 2

| Rapporto tra spesa del personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate correnti relative ai primi 3 titoli del bilancio (2020/2022) al netto del FCDE 2022 | | | |
|---|----------------------|-------------------------|----------------------|
| ENTRATE - TITOLI | Anno 2020 | Anno 2021 | Anno 2022 |
| TITOLO I – entrate tributarie | 878.332.823,15 | 877.200.776,85 | 878.807.389,93 |
| TITOLO II – trasferimenti | 314.473.456,42 | 643.772.484,12 | 451.378.477,62 |
| TITOLO III – entrate extratributarie | 279.625.906,55 | 241.271.698,11 | 240.501.261,72 |
| | 1472432186,12 | 1762244959,08 | 1570687129,27 |
| Entrate da sottrarre | | | |
| Contributo per LEP assistenza sociale (art. 1, comma 797 e ss. L. 178/2020) | - | -85.200,00 | -1.917.000,00 |
| Fondo Povertà 2020 per assunzioni TD | - | -7.570.271,04 | - |
| Contributi Ministero Interno Fondo Sicurezza | - | - | -375.101,60 |
| TOTALE | 2944864372,24 | 3516834447,12 | 3139082156,94 |
| Media Entrate Correnti (MEC) | | 1.598.472.233,94 | |
| FCDE previsione 2022 (asestato) | | 326.046.266,94 | |
| MEC – FDCE | | 1.272.425.967,00 | |
| SPESA | | Anno 2022 | |
| MACROAGGREGATO 1.01 | | 210.349.250,09 | |
| VOCE 1.03.02.12.001 | | 0 | |
| VOCE 1.03.02.12.002 | | 0 | |
| VOCE 1.03.02.12.003 | | 0 | |
| VOCE 1.03.02.12.999 | | 0 | |
| TOTALE | | 0 | |
| Spesa da sottrarre (al netto di irap) | | | |
| Spesa per assistenti sociali coperte da contributo dello Stato | | -1.796.460,72 | |
| Spesa per assunzioni TD finanziate con risorse del Fondo Sicurezza | | -352.430,40 | |
| Spesa per assunzioni TD finanziate con fondi REACT EU | | -1.661.881,56 | |
| Incrementi contrattuali CCNL 2019/2021 (anni 2019/2021) | | -6.982.809,04 | |
| Spesa di Personale (SP) 2022 | | -10793581,72 | |
| Rapporto SP / (MEC – FDCE) | | 15,68% | |

Il confronto tra l'indice calcolato dall'Ente e i valori soglia previsti dalla Tabella 1 dell'art. 4 del DM 17/03/2020, per la specifica fascia demografica di appartenenza, consente di individuare in quale casistica rientra l'Ente, tra quelle di seguito previste:

- comuni con bassa incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti;
- comuni con moderata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti;
- comuni con alta incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti.

Ciò posto, considerato che il Comune di Napoli appartiene alla fascia demografica h) (tra 250.000 e 1.499.999 abitanti) e che per tale fascia il valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) è pari al 28,80%, il confronto con il valore rilevato consente di affermare che l'Ente si colloca nella prima casistica, ossia quella definita degli "enti virtuosi".

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 per ciascuna fascia demografica. Fino all'anno 2024, tuttavia, l'incremento deve essere contenuto in importi gradualmente determinati applicando le percentuali crescenti di cui alla Tabella 2 del D.M. alla spesa di personale relativa all'anno 2018. Pertanto, in assenza di future variazioni normative, a partire dall'anno 2025, l'unico limite da osservare resta quello del valore soglia della Tabella 1 del DM.

Tabella n. 3

| | Comuni appartenenti alla fascia demografica h) | ANNO 2023 | ANNO 2024 | ANNO 2025 |
|-------------------------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tabella 1 D.M. 17/03/2020 | Media delle entrate 2020/2022 – FDCE 2022 | 1.272.425.967,00 | 1.272.425.967,00 | 1.272.425.967,00 |
| | Percentuale Tabella 1 D.M. 17/03/2020 per fascia di appartenenza | 28,80% | 28,80% | 28,80% |
| | Limite max Spesa del Personale (MEC – FDCE) * 28,80% | 366.458.678,50 | 366.458.678,50 | 366.458.678,50 |
| Tabella 2 D.M. 17/03/2020 | Spesa del personale anno 2018 (nota PG n. 739552 del 09/11/2020) | 284.420.595,34 | 284.420.595,34 | |
| | Percentuale massima di incremento sulla spesa del personale 2018 | 9% | 10% | |
| | Limite max Spesa del Personale (SP 2018 + SP 2018*% incremento) | 310.018.448,92 | 312.862.654,87 | |

Il prospetto di calcolo di cui sopra evidenzia che l'obiettivo/limite di spesa da non superare nel triennio 2023/2025 – obiettivo ovviamente soggetto a successive verifiche annuali – è quello di cui alla tabella 2 del D.M., per gli anni 2023 e 2024, e quello di cui alla tabella 1 del D.M., per l'anno 2025.

LE CESSAZIONI DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2023/2025 (AGGIORNATO)

L'effetto combinato della prossimità delle cessazioni dal lavoro per l'età media elevata dei dipendenti del Comune di Napoli e dell'accelerazione pensionistica innescata dalla normativa approvata negli anni passati ("quota 100", "opzione donna"), in uno con le limitazioni più o meno stringenti alle assunzioni e la difficile situazione finanziaria dell'Ente chiamato al rispetto degli obiettivi del piano di riequilibrio, è stato quello di ridurre drasticamente e nell'arco di pochi anni la consistenza del personale dipendente.

In ogni caso, attualmente tra i dipendenti a tempo indeterminato oltre il 35% risulta avere 60 anni o più e oltre il 26% ha un'età compresa tra i 50 e i 59 anni.

La metodologia, per la previsione delle cessazioni, ha privilegiato la rilevazione delle sole cessazioni per limiti di età che restituiscono un quadro sufficiente di analisi e di azione nell'immediato, basando le valutazioni di carattere strategico – da adottare in relazione a un orizzonte temporale più ampio – sull'analisi di dati reali perché rilevati a consuntivo, atteso che considerare anche le cessazioni per cause diverse da quelle anagrafiche, in carenza di precise informazioni curriculari, finisce per essere esercizio predittivo foriero di palesi errori.

Tuttavia, a fronte dell'attendibilità del metodo che necessariamente deve assumere quale strumento di misura l'unico dato certo e ponderabile riferito all'anzianità anagrafica, si sono registrate variabili oggettivamente non prevedibili in sede di previsione. Nello specifico il monitoraggio effettuato nel corrente anno 2023 ha evidenziato che le cessazioni dal servizio sono state maggiori ed ulteriori rispetto a quelle ponderate e sono imputate a titolo e causa diversi dal collocamento a riposo per limiti di età quali licenziamento, decesso, quota 100 e dimissioni volontarie con o senza diritto alla pensione, mobilità non compensativa, anticipo rispetto ai limiti anagrafici. Le cessazioni previste nel triennio 2023/2025 vanno quindi aggiornate come segue:

Tabella n. 4 (aggiornata)

| AREA | PROFILO PROFESSIONALE | CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO (dependenti TI) | | | |
|--|---|--|-----------|------------|------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | TOTALE |
| AREA DEGLI OPERATORI | OPERATORE CIMITERIALE | 0 | 2 | 1 | 3 |
| | OPERATORE SERVIZI GENERALI | 27 | 22 | 23 | 72 |
| | TOTALE AREA DEGLI OPERATORI | 27 | 24 | 24 | 75 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | ASSISTENTE BAGNANTI | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | AUTISTA PROFESSIONALE | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | AUTISTA SPECIALIZZATO | 8 | 4 | 0 | 12 |
| | CENTRALINISTA | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | COLLABORATORE INFORMatico | 6 | 0 | 0 | 6 |
| | COLLABORATORE TECNICO | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 40 | 18 | 22 | 80 |
| | ESECUTORE ASILI NIDO | 1 | 1 | 1 | 3 |
| | ESECUTORE NOTIFICATORE | 6 | 1 | 1 | 8 |
| | ESECUTORE TECNICO | 42 | 15 | 10 | 67 |
| | PUERICULTRICE | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | SORVEGLIANTE | 9 | 2 | 4 | 15 |
| TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 119 | 43 | 38 | 200 | |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE | 69 | 38 | 32 | 139 |
| | GEOMETRA | 2 | 1 | 0 | 3 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 25 | 16 | 16 | 57 |
| | ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E/O INFORMAZIONE | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE CULTURALE | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | ISTRUTTORE INFORMatico | 2 | 0 | 1 | 3 |
| | ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO | 13 | 4 | 1 | 18 |
| | ISTRUTTORE TECNICO | 2 | 6 | 5 | 13 |
| | ISTRUTTORE VIGILANZA PARCHI | 5 | 0 | 0 | 5 |
| | MAESTRA/O | 8 | 8 | 6 | 22 |
| | PERITO AGRARIO | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | RAGIONIERE | 6 | 1 | 0 | 7 |
| | TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI | 135 | 74 | 61 | 270 |
| AREA DEI FUNZIONARI E E.Q. | ASSISTENTE SOCIALE | 6 | 1 | 0 | 7 |
| | EDUCATORE PROFESSIONALE | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | 4 | 2 | 4 | 10 |
| | FUNZIONARIO ARCHITETTO/INGEGNERE | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | FUNZIONARIO AVVOCATO | 2 | 1 | 1 | 4 |
| | FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO | 1 | 0 | 2 | 3 |
| | FUNZIONARIO INFORMatico | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | FUNZIONARIO TECNICO | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 21 | 16 | 14 | 51 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO/INGEGNERE | 4 | 2 | 1 | 7 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | I.D. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | I.D. ECONOMICO FINANZIARIO | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | I.D. SOCIO EDUCATIVO CULTURALE | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO GIORNALISTA | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMatico | 5 | 4 | 3 | 12 |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M. | 26 | 18 | 28 | 72 | |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO | 1 | 0 | 0 | 1 | |

| AREA | PROFILO PROFESSIONALE | CESSAZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO (dipendenti TI) | | | |
|----------------|--|--|------------|------------|------------|
| | | | | | |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO SCOLASTICO | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 8 | 2 | 3 | 13 |
| | TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E EQ | 88 | 51 | 59 | 198 |
| AREA DIRIGENTI | DIRIGENTE | 4 | 4 | 2 | 10 |
| | TOTALE COMPLESSIVO | 373 | 196 | 184 | 753 |

LA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025

PERFEZIONAMENTO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER L'ANNO 2022

La programmazione dei fabbisogni di personale approvata lo scorso anno prevedeva un consistente programma di assunzioni da realizzare nell'anno 2022. In larga parte esso era costituito dalle assunzioni da effettuare in esito a concorso pubblico da bandire in collaborazione con la Città metropolitana di Napoli e con il supporto di Formez PA. L'attività preparatoria (accordo con la CM di Napoli, convenzione con Formez, bando di concorso) e la complessa gestione di una così ampia proposta pubblica di reclutamento – sia per numero di posti sia per diversificazione dei profili previsti – hanno fatto sì che solo un numero esiguo dei concorsi banditi sia giunto a conclusione entro il 31/12/2022.

La Legge n. 14 del 24 febbraio 2023, tuttavia, ha convertito con modificazioni il D.L. 29 dicembre 2022, n. 198 (milleproroghe), aggiungendo all'art. 1 il comma 22-bis che consente agli enti sottoposti al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di perfezionare le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate e autorizzate dalla COSFEL per l'anno 2022, entro 30 giugno 2023 anche in esercizio provvisorio. Sulla scorta di tale apertura normativa, nei primi sei mesi dell'anno 2023 (fino al 30 giugno) il Comune di Napoli – che è ente in riequilibrio finanziario – ha portato a termine tutti i concorsi pubblici banditi e ancora in itinere e ha perfezionato quasi tutte le assunzioni previste quantunque, per alcuni profili, non sia stato possibile coprire tutti i posti disponibili (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato) per carenza di vincitori o anche di idonei.

Tabella n. 5

| AREA | PROFILO PROFESSIONALE | Assunzioni 2022 programmate (PTFP 2022/2024) | | Assunzioni perfezionate entro il 31/12/2022 | | Assunzioni perfezionate entro il 30/06/2023 | |
|---|---|--|------------|---|------------|---|------------|
| | | TI | TD | TI | TD | TI | TD |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE | 277 | 19 | 75 | 13 | 200 | 5 |
| | GEOMETRA | 0 | 5 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 207 | 17 | 1 | 2 | 191 | 0 |
| | ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E/O INFORMAZIONE | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 |
| | ISTRUTTORE CULTURALE | 10 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 |
| | ISTRUTTORE INFORMatico | 30 | 3 | 0 | 0 | 8 | 0 |
| | ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO | 30 | 30 | 30 | 30 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE TECNICO | 125 | 5 | 0 | 0 | 91 | 0 |
| | MAESTRA/O | 0 | 113 | 0 | 113 | 0 | 0 |
| | RAGIONIERE | 85 | 30 | 0 | 0 | 71 | 22 |
| | TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI | 769 | 222 | 106 | 160 | 576 | 27 |
| AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | ASSISTENTE SOCIALE | 37 | 71 | 16 | 1 | 20 | 13 |
| | EDUCATORE PROFESSIONALE | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO | 8 | 4 | 0 | 4 | 8 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 148 | 77 | 20 | 2 | 125 | 46 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO/INGEGNERE | 0 | 6 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | I.D. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE | 10 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE | 41 | 0 | 17 | 0 | 20 | 0 |
| | I.D. ECONOMICO FINANZIARIO | 50 | 30 | 0 | 0 | 50 | 17 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMatico | 28 | 11 | 3 | 2 | 13 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M. | 76 | 0 | 0 | 0 | 56 | 0 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO SCOLASTICO | 30 | 0 | 0 | 0 | 30 | 0 |
| ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 92 | 24 | 0 | 0 | 29 | 0 | |
| | TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E EQ | 528 | 223 | 64 | 11 | 361 | 76 |
| AREA DIRIGENTI | DIRIGENTE | 59 | 1 | 3 | 1 | 52 | 0 |
| | TOTALE COMPLESSIVO | 1356 | 446 | 173 | 172 | 989 | 103 |

LA NUOVA PROGRAMMAZIONE 2023/2025

La nuova programmazione 2023/2025 risponde alla rilevazione delle seguenti esigenze:

Assunzioni a tempo indeterminato e modalità di reclutamento

- potenziare le professionalità tecniche, anche in supporto alla realizzazione dei progetti legati al PNRR. Di fatto, considerato che il concorso bandito nell'anno 2022 per n. 62 posti di istruttore direttivo tecnico ha consentito il reclutamento solo di un numero esiguo di personale, la carenza già rilevata nella precedente programmazione è rimasta quasi inalterata. È indispensabile, quindi, provvedere al reclutamento mediante un nuovo concorso pubblico;
- valorizzare le professionalità interne prevedendo una procedura di progressione verticale tra aree per n. 40 posti nel profilo amministrativo dell'area dei *funzionari e delle elevate qualificazioni*;
- continuare nel percorso di accrescimento e rinnovamento dell'organico della Polizia Municipale per assicurare maggiore presidio del territorio cittadino anche di fronte al costante aumento delle funzioni ad essa demandate e al depauperamento dell'organico per cessazioni dal servizio.

Il fabbisogno può essere assicurato attraverso diverse modalità di provvista:

- attraverso lo scorrimento della graduatoria approvata in esito al concorso pubblico bandito nell'anno 2022 (graduatoria definitiva approvata con disposizione I1008_260523_90);
- mediante la stabilizzazione - ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. 22 aprile 2023, n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74 - dei dipendenti a tempo determinato, già assunti nell'ambito del progetto finanziato dal Ministero dell'Interno ai sensi del Decreto Sicurezza, che hanno maturato i requisiti richiesti dalla normativa speciale, beneficiando così dell'esperienza già acquisita nella realtà territoriale;
- tramite l'indizione di un nuovo concorso pubblico;
- valorizzare l'esperienza acquisita dai dipendenti a tempo determinato assunti negli anni precedenti, prevedendo la stabilizzazione per coloro che hanno maturato i requisiti richiesti dalla normativa speciale contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 22 aprile 2023, n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74. La stabilizzazione è prevista per i dipendenti assunti a tempo determinato per le esigenze connesse all'attribuzione del reddito di cittadinanza (n. 15 assistenti sociali, n. 2 educatori professionali e n. 1 psicologo);
- dare continuità all'offerta educativa assicurata dall'Ente oramai da diversi anni, sia negli asili nido sia nelle scuole dell'infanzia, anche attraverso la garanzia del sostegno all'utenza infantile che ne abbisogni. Per il profilo di maestra/o, tra le assunzioni previste, rientrano anche quelle di n. 50 unità già contemplate per l'anno 2023 nella precedente programmazione e allo stato selezionate con il concorso pubblico concluso con la graduatoria definitiva approvata con disposizione I1008_310323_66. La medesima graduatoria sarà ulteriormente scorsa per il reclutamento di altre n. 5 unità. A fronte della consistente necessità di maestre/i in possesso di titolo per il sostegno, sarà bandito un successivo concorso per il reclutamento di insegnanti in possesso di tale requisito.
Per quanto riguarda il profilo di istruttore socio educativo, invece, il reclutamento avverrà in parte attingendo alla graduatoria approvata il 19/11/2015 (cos. ISE/NAE) vigente fino al 30/09/2024 in virtù di quanto previsto dall'art. 7, comma 7-octies, del D.L. n. 198/2022 convertito con modificazioni dalla L. n. 14/2023 e per la restante parte mediante indizione di un nuovo concorso pubblico;
- continuare il processo di potenziamento dell'area dirigenziale, confermando per l'anno 2023 la copertura con procedura di mobilità volontaria dei posti previsti nella programmazione 2022 che non ha dato ancora luogo ad assunzioni.
Per gli anni successivi, è prevista la sostituzione dei dirigenti cessati per pensionamento mediante scorrimento delle graduatorie definitive approvate in esito al concorso pubblico bandito nell'anno 2022. Del pari, nell'anno 2023, lo scorrimento delle suddette graduatorie sarà effettuato per la sostituzione dei dirigenti assunti in esito al concorso pubblico bandito nel 2022 che, per qualsivoglia motivazione, avranno rassegnato le dimissioni dal servizio;
- incrementare la consistenza di personale nell'area degli operatori esperti per un totale di n. 50 posti, destinandone il 50% al profilo di *sorvegliante* con assunzione dall'esterno mediante concorso pubblico e l'altro 50% al profilo di *collaboratore amministrativo* reclutato mediante progressione verticale.

Assunzioni a tempo determinato e modalità di reclutamento

La programmazione del fabbisogno 2022 prevedeva, per alcuni profili professionali, l'utilizzo delle graduatorie derivanti dai concorsi a tempo indeterminato banditi nel 2022 per l'assunzione con contratti a tempo determinato di durata triennale finanziati con le risorse a valere sul contributo annuo ex art. 1, comma 567, della L. 30 dicembre 2021, n. 234, erogato dallo Stato (cd. Patto per Napoli sottoscritto il 29 marzo 2022) e con le risorse ancora disponibili del Fondo Povertà (2018 e 2020).

Considerato che tutte le graduatorie interessate sono state approvate nell'anno 2023, sfruttando la possibilità offerta dal Decreto "Milleproroghe" 2023 di perfezionare le assunzioni programmate entro il 30/06/2023, anche in regime di esercizio provvisorio, molti dei contratti a tempo determinato sono stati stipulati dopo l'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori. Le assunzioni previste, tuttavia, sono state solo parzialmente realizzate, in molti casi per carenza di idonei in graduatoria e in qualche caso per l'esiguo tempo a disposizione concesso dalla norma (30/06/2023).

Per l'anno 2023, l'intento è quello di completare le assunzioni previste attingendo alle graduatorie approvate che presentano ancora disponibilità di idonei. Si procederà quindi alla stipula di n. 23 contratti a tempo determinato nel profilo di istruttore direttivo amministrativo e di n. 1 contratto a tempo determinato nel profilo di istruttore direttivo economico finanziario.

Altro settore meritevole di particolare attenzione è quello scolastico ed educativo. In questo caso la previsione di assunzioni a tempo determinato è concepita nell'ottica del mantenimento degli standard del servizio offerto, in attesa del potenziamento del contingente programmato di assunzioni a tempo indeterminato. Il reclutamento avverrà elettivamente mediante utilizzo di graduatorie pubbliche di altre pubbliche amministrazioni ovvero – in caso di incapienza delle stesse e di motivata urgenza – mediante il ricorso agli elenchi in possesso delle istituzioni scolastiche come già sperimentato da molti enti locali nazionali.

Aggiornamento della programmazione 2023/2025 a tempo indeterminato e a tempo determinato (DGC n. 293 del 06/09/2023)

Con riguardo specifico al profilo di istruttore socio educativo, la programmazione delle assunzioni per il triennio 2023/2025 – di cui alla sezione 3.3 del PIAO approvato con la DGC n. 238 del 18/07/2023 - ha inteso dare una risposta di carattere strutturale al fabbisogno rilevato nell'area educativa.

In quella sede, sono state previste n. 74 assunzioni a tempo indeterminato da realizzare mediante scorrimento di una graduatoria ancora vigente approvata il 19/11/2015 (cos. ISE/NAE) in esito a un concorso bandito dall'Ente per il medesimo profilo. La copertura a tempo indeterminato di altri n. 30 posti è stata prevista, invece, a partire dall'anno scolastico 2024/2025 (assunzioni 2024) mediante l'indizione di un nuovo concorso pubblico. Nelle more del completamento del concorso, è stato previsto di far fronte al fabbisogno immediato (A.S. 2023/2024) ricorrendo alla sottoscrizione di n. 16 contratti a tempo determinato. Per tali assunzioni è stato previsto il reclutamento mediante utilizzo di graduatorie pubbliche di altre pubbliche amministrazioni ovvero – in caso di incapienza delle stesse e di motivata urgenza – mediante il ricorso agli elenchi in possesso delle istituzioni scolastiche come già sperimentato da molti enti locali nazionali.

Le convocazioni degli idonei effettuate, e reiterate, dal servizio Amministrazione giuridica risorse umane per la convocazione degli idonei della graduatoria ISE/NAE 2015, tuttavia, non hanno conseguito il risultato atteso e programmato poiché si è pervenuti all'assunzione di sole n. 28 unità sulle n. 74 previste.

Tale circostanza imprevista ed imprevedibile – che avrebbe impedito, a pochi giorni dall'inizio del nuovo anno scolastico, di garantire la soddisfazione del contingente di personale utile a far fronte alle iscrizioni pervenute e accolte per i posti disponibili negli asili nido comunali – ha imposto una variazione immediata delle modalità di reclutamento delle residue n. 46 unità necessarie. La programmazione è stata, dunque, variata con una modifica della sezione 3.3 del PIAO 2023/2025 approvata con la deliberazione G.C. n. 293 del 06/09/2023 che prevede innanzitutto l'incremento di un pari numero di contratti a tempo determinato da stipulare per far fronte al fabbisogno dell'A.S. 2023/2024. Il canale di reclutamento previsto resta immutato, ma la decorrenza di tutti i contratti a tempo determinato da sottoscrivere è stata fissata a una

data non antecedente all'11 settembre 2023, tenuto conto dell'avvio previsto delle attività educative 2023/2024.

Contestualmente, attesa la previsione per l'annualità 2024 dell'esperimento di un nuovo concorso pubblico che consentirà la copertura di n. 30 posti di istruttore socio educativo a partire dall'A.S. 2024/2025, è stato ampliato il numero dei posti da mettere a concorso. Tuttavia, tenuto conto che nel nuovo ordinamento professionale degli Enti Locali, introdotto dal CCNL-FL 2019/2021 del 16/11/2022, la figura professionale degli educatori asili nido è stata riclassificata nell'area dei Funzionari, con conseguente incremento della spesa, le risorse disponibili a seguito della mancata sottoscrizione dei contratti con scorrimento della graduatoria ISE/NAE – ancora vigente ma relativa a concorso bandito per la ex categoria C – consentono di ampliare i posti messi a concorso da n. 30 a n. 72 (+ 42).

Secondo aggiornamento della programmazione 2023/2025 a tempo indeterminato e a tempo determinato

Il predetto e sopravvenuto dato delle cessazioni dal servizio, in numero superiore a quello previsto, fino al 31/10/2023, genera un risparmio di spesa che l'Amministrazione intende reinvestire immediatamente nel finanziamento di nuove e ulteriori assunzioni a tempo indeterminato in assoluta coerenza con l'obiettivo di potenziare il contingente delle risorse umane impiegate nello svolgimento delle funzioni e nella gestione dei servizi dell'Ente mediante l'assunzione di professionalità adeguatamente selezionate.

La finalità può essere efficacemente perseguita attraverso l'utilizzo, con scorrimento, della graduatoria del concorso Formez da poco concluso nel profilo di istruttore direttivo amministrativo (cod. AMM/D) per il reclutamento di ulteriori n. 42 unità.

Di conseguenza, per effetto della presente modifica delle assunzioni 2023/2024 già programmate e approvate, le seguenti tabelle di cui alla sezione 3.3 del PIAO, approvato con la deliberazione G.C. n. 238 del 18/07/2023 e aggiornato con DGC n. 313/2023, risultano così modificate:

Tabella n. 6 – Totale assunzioni a tempo indeterminato programmate nel triennio 2023/2025
(nella tabella le modifiche sono evidenziate in grassetto)

| Area | Profili | Programmazione | Modalità e anno di reclutamento | |
|-------------------------------------|--|------------------------|---------------------------------|-------------|
| Area degli operatori esperti | sorvegliante | 25 | Concorso pubblico | 2023 |
| | collaboratore amministrativo | 25 | Progressione verticale | 2023 |
| Area degli istruttori | maestra/o | 50 | Concorso pubblico | 2023 |
| | | 5 | Scorrimento graduatorie | 2023 |
| | istruttore socio educativo | 28 | Scorrimento graduatorie | 2023 |
| | | 50 | Scorrimento graduatorie | 2023 |
| | agente di polizia municipale | 48 | Stabilizzazione | 2023 |
| | | 50 | Concorso pubblico | 2024 |
| Area dei funzionari e EQ | istruttore direttivo tecnico | 50 | Concorso pubblico | 2023 |
| | assistente sociale | 15 | Stabilizzazione | 2023 |
| | educatore professionale | 2 | Stabilizzazione | 2023 |
| | istruttore direttivo psicologo | 1 | Stabilizzazione | 2023 |
| | maestro/a (con specializzazione su sostegno) | 50 | Concorso pubblico | 2024 |
| | istruttore socio educativo | 72 | Concorso pubblico | 2024 |
| | istruttore direttivo amministrativo | 42 | Scorrimento graduatorie | 2023 |
| istruttore direttivo amministrativo | 40 | Progressione verticale | 2024 | |
| Area dirigenti | dirigente | 4 | Mobilità volontaria | 2023 |
| | | 4 | Scorrimento graduatorie | 2024 |
| | | 2 | Scorrimento graduatorie | 2025 |
| Totale | | 563 | | |

* Le assunzioni sono già state realizzate.

Per quanto concerne il personale a tempo determinato, e in particolare il personale la cui spesa è coperta da finanziamenti esterni all'Ente, è intento dell'Amministrazione impiegare le economie disponibili prodotte dal POC - Programma Operativo Complementare - Metro mediante la proroga, secondo i termini di legge, dei contratti stipulati per la realizzazione del progetto di "Rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Napoli - Capacity building" e finanziati con le risorse supplementari (ReAct EU) del PON METRO 2014/2020.

L'estensione della durata dei suddetti contratti costituisce ed assicura la naturale prosecuzione dell'attività finalizzata alla realizzazione del precitato progetto, considerato che il POC si pone in sinergia e complementarità con gli obiettivi del PON Metro 2014/2020.

La data di scadenza dei programmi operativi complementari relativi alla programmazione comunitaria 2014/2020, ai sensi del DL 34/2020, art. 242, comma 7, è fissata al 31/12/2026 (rif. note dell'Ufficio PNRR e Politiche di coesione PG n. 748059/2023 e n. 828872/2023).

Attualmente, nell'Ente, sono in servizio n. 25 unità impiegate nella realizzazione del progetto finanziato (di cui n. 12 nell'area degli *istruttori* e n. 13 nell'area dei *funzionari e E.Q.*). L'utilizzo dei fondi POC Metro disponibili è diretto alla proroga dei loro contratti fino a un massimo di durata complessiva di 36 mesi.

Assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 del TUEL

Con la deliberazione di G.C. n. 6 del 17/01/2022 è stata approvata la riorganizzazione dell'assetto degli uffici di supporto operativo all'attività degli organi di governo, di cui all'art. 6 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Napoli e contestualmente la programmazione del fabbisogno 2022/2024 per il personale a tempo determinato ex art. 90 del Dlgs. 267/2000.

La programmazione prevedeva le seguenti assunzioni da inquadrare nei seguenti livelli retributivi:

Tabella n. 7

| Categoria/figura professionale | N. |
|--------------------------------|-----------|
| C1 collaboratore semplice | 16 |
| D1 assistente | 1 |
| DD responsabile di staff | 4 |
| DD capo staff | 3 |
| DD capo segreteria/portavoce | 4 |
| DD Capo di Gabinetto | 1 |
| TOTALE | 29 |

ed è stata approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali nella seduta del 20/01/2022. Con successiva nota PG/2022/85412 del 03/02/2022, il Responsabile dell'Area Risorse Umane ha rappresentato alla Commissione l'intendimento dell'Ente, in attuazione di tale deliberazione, di sottoscrivere un numero di contratti ex art. 90 del TUEL in regime di part time con conseguente superamento del numero totale di 29 contratti previsto nella medesima deliberazione, ma nel rispetto del limite della spesa complessiva prevista ed autorizzata.

Attualmente, l'Amministrazione ha coperto i seguenti posti, concretizzando solo parzialmente il fabbisogno programmato:

Tabella n. 8

| INQUADRAMENTO | | FULL TIME Oppure PT>50% | PART TIME 50% | TOTALE POSTI COPERTI* |
|---------------|---------------------------|----------------------------|------------------|-----------------------------|
| C | Collaboratore semplice | 7 | 16 | 15 |
| D | Assistente | 1 | 0 | 1 |
| DD | Responsabile di staff | 4 | 0 | 4 |
| | Capo staff | 2 | 0 | 2 |
| | Capo segreteria/portavoce | 1 | 2 | 2 |
| | Capo di Gabinetto | 1 | 0 | 1 |
| TOTALE | | 16 | 18 | 25 |

* Nel totale, due contratti stipulati con part time al 50% coprono un posto.

Nel febbraio 2023, attraverso la deliberazione G.C. n. 21 del 01/02/2023, l'Amministrazione aveva formalizzato l'esigenza di rivedere e modificare, invariata la spesa, l'assetto degli uffici di supporto operativo all'attività degli organi di governo, così da renderlo più rispondente alle necessità e alle esigenze manifestate. Con nota PG n. 107961 del 07/02/2023 la deliberazione è stata inviata all'esame della COSFEL che, allo stato, non ha espresso il parere di competenza.

La perdurante esigenza di variazione – confermata dal Gabinetto del Sindaco – motiva la riproposizione in questa sede, a tanto elettivamente deputata, del fabbisogno 2023/2025 di personale a tempo determinato ex art. 90 TUEL già oggetto della DGC n. 21/2023 che, tenuto conto dei contratti già in essere, viene a configurarsi come di seguito:

Tabella n. 9

| INQUADRAMENTO | | D.O. STAFF | | POSTI COPERTI | | POSTI PROGRAMMATI | |
|--|---------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|----------------------------|------------------|
| | | FULL TIME Oppure PT>50% | PART TIME 50% | FULL TIME Oppure PT>50% | PART TIME 50% | FULL TIME Oppure PT>50% | PART TIME 50% |
| Area degli istruttori | Collaboratore semplice | 8 | 19 | 7 | 16 | 1 | 3 |
| Area dei funzionari | Assistente | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Livello retributivamente equiparato alla dirigenza | Responsabile di staff | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| | Capo staff | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | Capo segreteria/portavoce | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| | Capo di Gabinetto | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE | | 40 | 19 | 40 | 16 | 18 | 3 |

Tutte le assunzioni che costituiscono la nuova programmazione 2023/2025, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sono state approvate dalla COSFEL nella seduta del 25/07/2023 (decisione n. 111) e all'esame della COSFEL è stata sottoposta (in attesa di esito) anche la modifica approvata con la DGC n. 293/2023.

Non sono soggette all'approvazione, invece, le assunzioni eterofinanziate come rappresentato dalla stessa Commissione con mail del 05/11/2021, in riscontro allo specifico quesito sottoposto con nota PG 753628 del 18/10/2021.

Della programmazione, inoltre, è stata data informativa alle organizzazioni sindacali nell'incontro tenuto il 12/07/2023, giusta verbale all'uopo redatto.

Si rappresenta inoltre che:

- l'Ente rispetta le quote d'obbligo previste dalla legge n. 68/1999 sia con riferimento alla quota di riserva disabili (art. 1), sia con riferimento alla quota di riserva per le categorie protette (art. 18) e che dunque non è tenuto ad ulteriori assunzioni (rif. prospetto informativo di cui all'articolo 9, comma 6, della legge n. 68 del 1999 inviato sulla piattaforma on line della Regione Campania – Protocollo sistema n. 00037831 del 20/01/2023);
- ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si rilevano nell'Ente situazioni di soprannumerarietà e/o di eccedenze di personale, come già attestato con la disposizione I1008_240323_051;
- nel nuovo regime, un'assunzione realizzata attraverso la mobilità genera, al pari delle altre, un incremento di spesa di cui è necessario valutare la sostenibilità finanziaria (rif. *Corte dei Conti sezione regionale Lombardia n. 74/2020 e sezione regionale Emilia Romagna n. 32/2000*). Di conseguenza le assunzioni che avvengono con bando di mobilità determinano una spesa rilevante ai fini della verifica della sostenibilità finanziaria dell'Ente, mentre la cosiddetta *mobilità compensativa* (scambio di dipendenti a parità di categoria giuridica e di profilo professionale) tra il Comune di Napoli e altre amministrazioni, che riguardi dipendenti il cui costo annuo sia già incluso per intero nella spesa del personale prevista in bilancio, può essere realizzata a patto che perduri il rispetto dei valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020;
- ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, come modificato dal D.L. 9 giugno 2021 n. 80, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria; ai sensi dell'art. 34, comma 6, del d.lgs. 165/2001, resta confermato l'esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 per le procedure ordinarie di reclutamento sia a tempo indeterminato che a tempo determinato per i contratti di durata superiore a 12 mesi, fatta eccezione per gli incarichi dirigenziali conferiti ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000.

RAPPRESENTAZIONE DEI COSTI DELLA PROGRAMMAZIONE E VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI (aggiornamento 2)

Sulla scorta del nuovo CCNL-FL 2019/2021 firmato il 16/11/2022, che reca anche il nuovo ordinamento professionale del personale del comparto, e con esclusione degli emolumenti che sono imputabili ai fondi dal salario accessorio, la programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato 2023/2025 dà luogo alla spesa di seguito descritta. Nella tabella sottostante sono comprese anche tutte le assunzioni già perfezionate dall'ente alla data del 06/09/2023 (data di approvazione della DGC n. 293) e cioè le assunzioni perfezionate entro il 30/06/2023, in esercizio provvisorio ai sensi dell'art. 1, comma 22-bis, del D.L. 29 dicembre 2022, n. 198, nonché le assunzioni perfezionate in esecuzione della programmazione approvata con la DGC n. 238/2023 (approvazione del PIAO 2023/2025).

Tabella n. 10 - COSTI DELLA PROGRAMMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO
(nella tabella le modifiche alle assunzioni programmate di cui all'aggiornamento 2 sono in grassetto)

| Area | Profilo | Assunzioni programmate e autorizzate nell'anno 2022 perfezionate nell'anno 2023* | | | Nuova Programmazione fabbisogno di personale 2023/2025 | | | | | |
|---|---|--|----------------------|-----------------------------|--|-----------------|------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| | | Unità | Costo 2023 | Costo annuo 2024 e seguenti | Unità | Procedura | Decorrenza | Costo 2023 | Costo annuo 2024 | Costo annuo 2025 |
| Area degli operatori esperti | sorvegliante | 0 | 0,00 | 0,00 | 25 | concorso | 28/12/2023 | 5.121,25 | 519.214,50 | 519.214,50 |
| | collaboratore amministrativo | 0 | 0,00 | 0,00 | 25 | progressione | 28/12/2023 | 203,50 | 20.638,75 | 20.638,75 |
| Area degli istruttori | istruttore amministrativo | 136 | 1.880.253,04 | 3.174.725,52 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore comunicazione e informazione | 5 | 69.126,95 | 116.717,85 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore culturale | 10 | 138.253,90 | 233.435,70 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore informatico | 8 | 110.603,12 | 186.748,56 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore tecnico | 86 | 1.188.983,54 | 2.007.547,02 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | ragioniere | 70 | 967.777,30 | 1.634.049,90 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | maestro/a | 0 | 0,00 | 0,00 | 55 | scorrimento | 01/09/2023 | 446.622,00 | 1.320.458,15 | 1.320.458,15 |
| | istruttore socio educativo | 0 | 0,00 | 0,00 | 28 | scorrimento | 01/09/2023 | 227.371,20 | 672.233,24 | 672.233,24 |
| | agente di polizia municipale | 200 | 2.879.458,00 | 4.864.774,00 | 50 | scorrimento | 01/12/2023 | 102.944,50 | 1.216.193,50 | 1.216.193,50 |
| | | | | | 48 | stabilizzazione | 28/12/2023 | 11.504,16 | 1.167.545,76 | 1.167.545,76 |
| Area dei funzionari e EQ | PV vari profili | 61 | 93.031,10 | 157.073,78 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | assistente sociale | 20 | 300.059,00 | 506.636,80 | 15 | stabilizzazione | 01/12/2023 | 32.184,00 | 379.977,60 | 379.977,60 |
| | educatore professionale | 0 | 0,00 | 0,00 | 2 | stabilizzazione | 01/12/2023 | 4.291,20 | 50.663,68 | 50.663,68 |
| | istruttore direttivo agronomo | 8 | 120.023,60 | 202.654,72 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore direttivo amministrativo | 70 | 1.050.206,50 | 1.773.228,80 | 40 | progressione | 01/09/2024 | 0,00 | 26.517,60 | 79.531,20 |
| | | | | | 42 | scorrimento | 01/12/2023 | 90.115,02 | 1.063.937,28 | 1.063.937,28 |
| | istruttore direttivo comunicazione e informazione | 10 | 150.029,50 | 253.318,40 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore direttivo culturale | 20 | 300.059,00 | 506.636,80 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore direttivo economico finanziario | 30 | 450.088,50 | 759.955,20 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore direttivo informatico | 8 | 120.023,60 | 202.654,72 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore direttivo scolastico | 15 | 225.044,25 | 379.977,60 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | istruttore direttivo tecnico | 8 | 120.023,60 | 202.654,72 | 50 | concorso | 01/12/2023 | 107.280,00 | 1.266.592,00 | 1.266.592,00 |
| | istruttore direttivo psicologo | 0 | 0,00 | 0,00 | 1 | stabilizzazione | 01/12/2023 | 2.145,60 | 25.331,84 | 25.331,84 |
| | maestro/a | 0 | 0,00 | 0,00 | 50 | concorso | 01/10/2024 | 0,00 | 325.160,50 | 1.299.830,00 |
| | istruttore socio educativo | 0 | 0,00 | 0,00 | 72 | concorso | 01/10/2024 | 0,00 | 468.231,12 | 1.871.755,20 |
| istruttore direttivo polizia municipale | 31 | 482.820,35 | 815.676,34 | 0 | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | |
| PV vari profili | 141 | 166.047,24 | 280.347,48 | 4 | mobilità | 01/12/2023 | 15.517,16 | 183.215,60 | 183.215,60 | |
| Area dirigenti | dirigente | 48 | 1.302.031,68 | 2.198.587,20 | 4 | scorrimento | 01/12/2024 | 0,00 | 15.290,52 | 183.215,60 |
| | | | | | 2 | scorrimento | 01/12/2025 | 0,00 | 0,00 | 7.645,26 |
| | Totale | 985 | 12.113.943,77 | 20.457.401,11 | 563 | | | 1.045.299,59 | 8.923.943,14 | 12.544.172,66 |
| | Oneri | 3.232.000,20 | 5.662.608,63 | | | | 278.885,93 | 2.470.147,46 | 3.472.226,99 | |
| | IRAP | 1.029.685,22 | 1.738.879,09 | | | | 88.850,47 | 758.535,17 | 1.066.254,68 | |

* Per queste assunzioni - tutte con decorrenza 01/06/2023 - è già stato assunto l'impegno di spesa sull'annualità 2023 del bilancio.

** Per queste assunzioni - già realizzate - è stato assunto impegno di spesa con determinazione 1036K_090823_04, successivamente ridotto con nota PG n. 705236/2023

Di seguito è quantificata, invece, la spesa a tempo determinato: quella a carico del bilancio dell'ente per l'area educativa e quella interamente eterofinanziata. In quest'ultima è rappresentata anche la spesa finanziata a carico del POC Metro per la proroga dei contratti stipulati per il progetto "Rafforzamento della capacità amministrativa del Comune di Napoli":

Tabella n. 11 - Spesa per assunzioni TD a carico del bilancio
(nella tabella le modifiche alle assunzioni programmate sono in grassetto)

| AREA | UNITA' | PROFILO | TIPOLOGIA E RECLUTAMENTO | DECORRENZA PRESUNTA | SCADENZA | COSTO UNITARIO ANNUO | SPESA 2023 | SPESA 2024 | Capitoli di riferimento |
|-----------------------|--------|----------------------------|--|---------------------|------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|
| Area degli istruttori | 74 | Maestra/o | contratto td utilizzo graduatorie e/o elenchi altre PA | 01/09/2023 | 30/06/2024 | 24.008,33 | € 1.065.450,21 | € 1.631.573,91 | |
| | 62 | Istruttore socio educativo | | 11/09/2023 | 30/06/2024 | | | | |
| | 136 | | | | | | € 1.065.450,21 | € 1.631.573,91 | 10350/1 |
| | | | | | | | € 312.070,37 | € 477.888,00 | 10350/2 |
| | | | | | | | € 90.563,27 | € 138.683,78 | 10350/3 |

Tabella n. 12 - Spesa per assunzioni TD eterofinanziate (aggiornata)

| AREA | UNITA' | PROFILO | TIPOLOGIA E RECLUTAMENTO | DECORRENZA PRESUNTA | SCADENZA | COSTO UNITARIO ANNUO | SPESA 2023 | SPESA 2024 | SPESA 2025 | SPESA 2026 | Capitoli di riferimento (*) |
|----------------------------|--------|-------------------------------------|--|---------------------|------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|
| Area dei funzionari e EQ | 23 | Istruttore direttivo amministrativo | contratto td (Fondo Povertà 2020) Graduatorie proprie ex art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001 | 01/09/2023 | 31/08/2026 | 25.331,84 | € 197.146,11 | € 582.632,32 | € 582.632,32 | € 388.383,98 | |
| TOTALE RETRIBUZIONI | | | | | | | € 197.146,11 | € 582.632,32 | € 582.632,32 | € 388.383,98 | 101591/84 |
| ONERI RIFLESSI | | | | | | | € 57.744,10 | € 170.653,01 | € 170.653,01 | € 113.757,67 | 101591/85 |
| IRAP | | | | | | | € 16.757,42 | € 49.523,75 | € 49.523,75 | € 33.012,64 | 101591/86 |

(*) Con DGC n. 188 del 08/06/2023, le risorse vincolate sono state applicate al Bilancio 2023 E.P. La spesa, peraltro, risulta già impegnata in E.P. dando atto che, successivamente e mediante utilizzo del FPV, ne sarà spostata l'esigibilità sulle annualità 2024/2026.

| AREA | UNITA' | PROFILO | TIPOLOGIA E RECLUTAMENTO | DECORRENZA PRESUNTA | SCADENZA | COSTO UNITARIO ANNUO | SPESA 2023 | SPESA 2024 | SPESA 2025 | SPESA 2026 | Capitoli di riferimento |
|----------------------------|--------|--|--|---------------------|------------|----------------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| Area dei funzionari e EQ | 1 | Istruttore direttivo economico finanziario | contratto td (Patto per Napoli) Graduatorie proprie ex art. 36, co. 2, D.Lgs. 165/2001 | 01/09/2023 | 31/08/2026 | 25.331,84 | € 8.571,57 | € 25.331,84 | € 25.331,84 | € 16.886,26 | |
| TOTALE RETRIBUZIONI | | | | | | | € 8.571,57 | € 25.331,84 | € 25.331,84 | € 16.886,26 | 110819/1 |
| ONERI RIFLESSI | | | | | | | € 2.510,61 | € 7.419,70 | € 7.419,70 | € 4.945,99 | 110819/2 |
| IRAP | | | | | | | € 728,58 | € 2.153,21 | € 2.153,21 | € 1.435,33 | 110819/3 |

| AREA | UNITA' | PROFILO | TIPOLOGIA | DECORRENZA | SCADENZA | COSTO UNITARIO ANNUO | SPESA 2023 | Capitoli di riferimento | SPESA 2024 | SPESA 2025 | Capitoli di riferimento (**) |
|-----------------------|------------|----------|---|--------------|-------------|----------------------------|-------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|
| Area degli istruttori | 1 | Geometra | Proroga contratto TD (2023 - PON METRO - ReAct EU) (2024/2025 - POC METRO - ReAct EU) | 31/12/2023 | 30/12/2024 | 23.343,57 | € 75,09 | | € 23.269,69 | € 0,00 | |
| | 01/01/2024 | | | 31/12/2025 | € 0,00 | | € 46.687,14 | | € 46.687,14 | | |
| 31/12/2023 | 30/12/2024 | € 525,61 | | € 162.887,81 | € 0,00 | | | | | | |
| 01/01/2024 | 31/12/2025 | € 0,00 | | € 46.687,14 | € 46.687,14 | | | | | | |
| 31/12/2023 | 30/12/2024 | € 162,97 | | € 50.503,55 | € 0,00 | | | | | | |
| 01/01/2024 | 31/12/2025 | € 0,00 | | € 50.503,55 | € 50.503,55 | | | | | | |
| 31/12/2023 | 30/12/2024 | € 162,97 | | € 50.503,55 | € 0,00 | | | | | | |
| 01/01/2024 | 31/12/2025 | € 0,00 | | € 25.331,84 | € 25.331,84 | | | | | | |
| 31/12/2023 | 30/12/2024 | € 162,97 | | € 50.503,55 | € 0,00 | | | | | | |
| 01/01/2024 | 31/12/2025 | € 0,00 | | € 50.503,55 | € 50.503,55 | | | | | | |
| 25 | | | | | | TOTALE RETRIBUZIONI | € 1.252,58 | 199811/1 | € 608.205,18 | € 220.033,48 | 199812/1 |
| ONERI RIFLESSI | | | | | | | € 366,88 | 199811/2 | € 178.143,30 | € 64.447,81 | 199812/2 |
| IRAP | | | | | | | € 106,47 | 199811/3 | € 51.697,44 | € 18.702,85 | 199812/3 |

(**) Lo stanziamento complessivo del finanziamento - a copertura delle annualità 2024 e 2025 - è presente sull'annualità 2024.

Per quanto concerne la programmazione delle assunzioni del personale di staff, tenuto conto delle retribuzioni previste dal CCNL 2019/2021 e delle indennità omnicomprensive ex art. 90, comma 3, del TUEL, fissate per ciascuna tipologia di inquadramento dalla deliberazione G.C. n. 6/2022, la tabella che segue riporta la quantificazione della derivante spesa annua, la spesa correlata ai contratti già in corso e il costo complessivo ex art. 90 TUEL:

Tabella n. 13

| INQUADRAMENTO | Retribuzione e fissa annua | Indennità ex art. 90 co. 3 TUEL | POSTI PROGRAMMATI | | Costo annuo posti programmati | POSTI COPERTI | | Costo annuo posti coperti | Costo annuo totale staff | |
|--|----------------------------|---------------------------------|-------------------------|------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------|---------------------------|--------------------------|---------------------|
| | | | FULL TIME Oppure PT>50% | PART TIME 50% | | FULL TIME Oppure PT>50% | PART TIME 50% | | | |
| Area degli istruttori | Collaboratore semplice | 23.841,10 | 3.237,50 | 1 | 3 | 67.696,50 | 7 | 16 | 406.179,00 | 473.875,50 |
| Area dei funzionari | Assistente | 25.895,24 | 3.522,50 | 0 | 0 | 0,00 | 1 | 0 | 29.417,74 | 29.417,74 |
| Livello retributivamente equiparato alla dirigenza | Responsabile di staff | 45.803,96 | 11.553,17 | 0 | 0 | 0,00 | 4 | 0 | 229.428,52 | 229.428,52 |
| | Capo staff | 45.803,96 | 28.318,02 | 0 | 0 | 0,00 | 2 | 0 | 123.531,69 | 123.531,69 |
| | Capo segreteria Portavoce | 45.803,96 | 45.102,87 | 2 | 0 | 181.813,66 | 1 | 2 | 181.813,66 | 363.627,32 |
| | Capo di Gabinetto | 45.803,96 | 182.196,04 | 0 | 0 | 0,00 | 1 | 0 | 228.000,00 | 228.000,00 * |
| TOTALE | | | | 232952,18 | 50688,28 | 273936,1 | 3 | 3 | 0 | 1.447.880,77 |
| ONERI | | | | | | 70.250,50 | | | 338.967,40 | 409.217,90 |
| IRAP | | | | | | 21.208,36 | | | 101.861,50 | 123.069,87 |
| TOTALE COMPLESSIVO | | | | | | 1105229,42 | | | 2993985,09 | 1.980.168,54 |

*Valore massimo complessivo.

La coerenza del programma di assunzioni col bilancio di previsione 2023/2025 – approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 04/07/2023, variato con la DGC n. 289 del 06/09/2023 (ratificata con DCC n. 66 del 28/09/2023) e con successiva e propedeutica deliberazione n. ___ del ___/10/2023 approvata in via d'urgenza dalla Giunta coi poteri del Consiglio - è assicurata dagli stanziamenti presenti sui capitoli 110816/1 (retribuzioni), 110816/2 (oneri) e 110816/3 (irap) per le assunzioni a tempo

indeterminato e dagli stanziamenti presenti sui capitoli sopra riportati nelle tabelle n. 11 e n. 12 per le assunzioni a tempo determinato.

Per il personale ex art. 90, alla spesa complessiva riportata nella tabella n. 13 danno copertura gli stanziamenti presenti sui capitoli 911008/2 (retribuzioni), 921008/2 (oneri) e 931008/2 (irap).

Il rispetto dei limiti ai fini della sostenibilità finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 è reso evidente dalla seguente tabella, aggiornata in coerenza con la DGC n. ___ del ___/10/2023 (variazione di bilancio) e con la variazione delle assunzioni programmate:

| Tabella 14 (valori al netto di irap) - Aggiornata | Anno 2023 | Anno 2024 | Anno 2025 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Previsione spesa per il personale al netto delle assunzioni TI programmate | 250.103.247,03 | 214.057.428,53 | 203.478.751,61 |
| Spesa per assunzioni TI coperta da contributo dello Stato ex L. 178/2020 | -2.342.052,49 | -2.342.052,49 | -2.342.052,49 |
| Spesa per agenti PM a TD coperta con Fondo Sicurezza | -521.690,52 | 0,00 | 0,00 |
| Spesa per assunzioni finanziate con fondi REACT EU | -2.054.544,06 | 0,00 | 0,00 |
| Spesa per assunzioni finanziate con Fondo Povertà | -8.882.718,58 | 0,00 | 0,00 |
| Spesa per assunzioni finanziate nell'ambito del Patto per Napoli | -2.248.378,81 | -3.825.984,19 | -3.825.984,19 |
| Totale spesa prevista | 234053862,57 | -3825984,19 | -3825984,19 |
| Spesa per le assunzioni TI (da tabella n. 10) | 16.670.129,49 | 37.514.100,34 | 42.136.409,39 |
| TOTALE | 484777854,63 | 29862131,96 | 34484441,01 |
| LIMITE MASSIMO ANNUO SPESA DEL PERSONALE ex art. 5, comma 1, DM 17/03/2020 (da tabella 3) | 310.018.448,92 | 312.862.654,87 | 366.458.678,50 |

*Il contributo per l'anno 2023 è quello stimato nella previsione inviata al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali a febbraio 2023. L'importo si presume confermato per gli anni successivi.

**L'importo indicato per ciascun anno è la somma della spesa corrispondente alle assunzioni programmate per l'anno 2022 nel PTFP 2022/2023, ma perfezionate nell'anno 2023 e della spesa corrispondete alle assunzioni programmate nel PTFP 2023/2025.

Il prospetto dimostra che nel triennio 2023/2025 la spesa di personale complessiva – incrementata per effetto delle assunzioni programmate - non supera i limiti previsti dalla legge.

La spesa del personale rispetta il limite di cui ai commi 557 e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 così come verificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel parere al bilancio di previsione 2023/2025.

Per quanto concerne la verifica dei limiti strettamente connessi ai contratti a tempo determinato, la spesa flessibile rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ossia la spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, mentre il numero dei contratti a tempo determinato rispetta il limite di cui all'art. 23 del D.Lgs. 81/2015, in base al quale il numero di contratti non può essere superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Le tabelle che seguono danno evidenza della verifica del rispetto dei suddetti limiti tenendo conto che:

- con riferimento alla spesa flessibile non rilevano le seguenti tipologie di spesa:
 - la spesa per le assunzioni finanziate con fondi europei e la spesa per i contratti stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, per espressa esclusione prevista dallo stesso art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31/05/2010, così come integrato dall'art. 3, comma 9, lett. b) del D.L. n. 90 del 24/06/2014, così come modificato in sede di conversione dalla Legge n. 114/2014 (si vedano anche le deliberazioni della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 13/2015 e n. 21/2014);
 - la spesa per le assunzioni a tempo determinato finalizzate al potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana: la deroga al limite alla spesa flessibile è prevista dallo stesso art. 3-quater del D.L. 113/2018;
 - la spesa per comandi e assegnazioni temporanee perché, in considerazione della durata limitata, la spesa deve continuare ad essere contabilizzata nell'ente di provenienza ai fini del contenimento generale della spesa del personale (rif. Corte dei Conti, Sezione Autonomie, deliberazione n. 12/2017);

- per espressa disposizione del comma 580 dell'art. 1 della L. n. 234/2021, la spesa per i contratti stipulati a valere sul contributo statale assegnato all'ente ai sensi del comma 570 dell'art. 1 della suddetta legge nell'ambito dell'accordo tra lo Stato e il Comune di Napoli per il ripiano del disavanzo e per il rilancio degli investimenti (cd. Patto per Napoli);
- con riferimento al limite numerico non rilevano le seguenti tipologie di contratti:
 - i contratti a tempo determinato afferenti a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati (art. 60, comma 4, del CCNL-FL 2019/2021);
 - i contratti stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL (art. 29, comma 2, lett. a del D.Lgs. 81/2015).

Tabella n. 15 - Spesa (aggiornata) per lavoro flessibile (la rilevazione è al netto di contributi e irap)

| Tipologia | Rilevanza ai fini dell'aggregato di spesa art. 9, comma 28 | Anno 2023 | Anno 2024 | Anno 2025 |
|---|--|----------------------|----------------------|----------------------|
| Agenti di polizia municipale con finanziamento D.L. 113/2018 | no | 1.712.048,56 | 0,00 | 0,00 |
| Contratti dell'area educativo scolastica | sì | 2.471.135,34 | 1.631.573,91 | 0,00 |
| Contratti ex art. 90 D. Lgs. 267/2000 | sì | 1.447.880,77 | 1.447.880,77 | 1.447.880,77 |
| Contratti TD vari profili (finanziamento Patto per Napoli) | no | 1.065.018,94 | 2.067.163,15 | 2.067.163,15 |
| Contratti TD agronomi | sì | 46.751,27 | 25.331,84 | 4.865,15 |
| Dirigenti ex 110, comma 1 * | no | 1.581.465,54 | 1.557.332,60 | 14.090,55 |
| Dirigenti ex art. 110, comma 2 e Direttore Generale | sì | 228.000,00 | 228.000,00 | 228.000,00 |
| PON Governance e Capacità istituzionale | no | 383.241,60 | 369.927,84 | 44.097,64 |
| Progetto potenziamento uffici comunali (ReAct EU – PON METRO) | no | 1.513.004,50 | 0,00 | 0,00 |
| Progetto potenziamento uffici comunali (ReAct EU – POC METRO) | sì | 0,00 | 608.205,18 | 220.033,48 |
| Proroga RDC e nuove assunzioni (finanziamento Fondo Povertà) | sì | 6.305.324,57 | 0,00 | 0,00 |
| Spesa per comandi e assegnazioni temporanee | no | 23.888,50 | 6.003,78 | 0,00 |
| TOTALE GENERALE | | 0 | 6329213,07 | 6003,78 |
| TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA EX ART. 9, COMMA 28 | | 10.499.091,95 | 3.940.991,70 | 1.900.779,40 |
| LIMITE MASSIMO (al netto degli oneri e dell'irap – nota del R.G. PG. n. 596542 del 26/07/2017) | | 19.935.409,54 | 19.935.409,54 | 19.935.409,54 |

* Considerato che tale tipologia di contratto non ha rilevanza ai fini del costo del lavoro flessibile, ma solo del costo complessivo del personale, l'importo riportato non comprende il costo della retribuzione di posizione e di risultato che è a carico del fondo della dirigenza.

Tabella n. 16 – Verifica numerica dei contratti a tempo determinato

| Personale a tempo indeterminato in servizio al 01 gennaio 2023 | | Personale a tempo determinato | | | | |
|--|-------------|---|------------------------|---------------------|-------------------|------------|
| Categoria | Unità | Tipologia | Rilevante per verifica | Unità al 01/07/2023 | Unità da assumere | TOTALE |
| A | 464 | Personale di staff | SI | 34 | 6 | 40 |
| B | 560 | Personale area vigilanza | NO | 63 | 0 | 63 |
| C | 2.312 | Personale area educativa | SI | 0 | 136 | 136 |
| D | 1.090 | Personale area welfare | NO | 57 | 23 | 80 |
| Dirigenti | 31 | Dirigenti ex art. 110 co. 1 | NO | 23 | 0 | 23 |
| TOTALE | 4457 | Personale piano ReAct EU | NO | 32 | 0 | 32 |
| Limite 20% | 891 | Personale PON Governance | NO | 10 | 0 | 10 |
| | | Personale Patto per Napoli | NO | 64 | 1 | 65 |
| | | TOTALE | | 0 | 283 | 166 |
| | | TOTALE AI FINI DELLA VERIFICA NUMERICA | | 34 | 142 | 176 |

Con riferimento specifico alla spesa per il personale di staff, infine, l'art. 31 bis (potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno) del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, (disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza PNRR e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose) convertito con modificazioni in Legge 29 dicembre 2021 n. 233, nel comma 10 prevede che "i comuni con popolazione superiore ai 250.000 abitanti che hanno deliberato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale prevista dall'articolo 243 bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto

2000, n. 267, possono procedere, con oneri a carico dei propri bilanci, all'assunzione di collaboratori con contratto a tempo determinato per le esigenze degli uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco o degli assessori di cui all'articolo 90 del predetto testo unico, nei limiti dell'80 per cento della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'ultimo rendiconto precedente alla deliberazione della citata procedura di riequilibrio finanziario pluriennale”.

Il limite di spesa suddetto è stato quantificato in complessivi € 2.050.951,88 nella deliberazione G.C. n. 6 del 17/01/2022 e la tabella n. 13 innanzi riportata evidenzia che la spesa complessiva per i contratti a tempo determinato ex art. 90 TUEL (sia quelli già in corso, sia quelli programmati per l'anno 2023) è contenuta nel limite previsto dalla legge.

EVOLUZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE (aggiornata)

Tabella n. 17

| AREA | PROFILO PROFESSIONALE | Consistenza del personale al 31/12/2022 | | | Posti non disponibili | Cessazioni 2023/2025 | | | | | | Assunzioni 2023/2025 | | | | | | Evoluzione dell'organico nel triennio | | |
|--|---|---|-------------|-------------|-----------------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------------------|------------|------------|----------|----------|-------------|---------------------------------------|-------------|-------------|
| | | TI | TD | TOT | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2023 | 2024 | 2025 |
| | | | | | | TI | TD | TI | TD | TI | TD | TI | TD | TI | TD | TI | TD | | | |
| AREA DEGLI OPERATORI | OPERATORE CIMATERIALE | 25 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 25 | 25 | 23 |
| | OPERATORE SERVIZI GENERALI | 439 | 0 | 439 | 1 | 27 | 0 | 22 | 0 | 23 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 440 | 413 | 391 |
| | TOTALE AREA DEGLI OPERATORI | 464 | 0 | 464 | 1 | 27 | 0 | 24 | 0 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 465 | 438 | 414 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | ASSISTENTE BAGNANTI | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | AUTISTA PROFESSIONALE | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | AUTISTA SPECIALIZZATO | 13 | 0 | 13 | 0 | 8 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 5 | 1 |
| | CENTRALINISTA | 14 | 0 | 14 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 | 13 | 13 |
| | COLLABORATORE AMMINISTRATIVO | 5 | 0 | 5 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 28 | 27 |
| | COLLABORATORE INFORMATICO | 12 | 0 | 12 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 6 | 6 |
| | COLLABORATORE TECNICO | 4 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 |
| | ESECUTORE AMMINISTRATIVO | 275 | 0 | 275 | 3 | 40 | 0 | 18 | 0 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 278 | 238 | 220 |
| | ESECUTORE ASILI NIDO | 6 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 4 |
| | ESECUTORE NOTIFICATORE | 26 | 0 | 26 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 | 20 | 19 |
| | ESECUTORE TECNICO | 159 | 0 | 159 | 1 | 42 | 0 | 15 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 160 | 118 | 103 |
| | PUERICULTRICE | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | SORVEGLIANTE | 41 | 0 | 41 | 0 | 9 | 0 | 2 | 0 | 4 | 0 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 66 | 57 | 55 |
| TOTALE AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 558 | 0 | 558 | 4 | 119 | 0 | 43 | 0 | 38 | 0 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 612 | 493 | 450 | |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE | 1064 | 70 | 1134 | 10 | 69 | 70 | 38 | 0 | 32 | 0 | 298 | 5 | 50 | 0 | 0 | 0 | 1447 | 1358 | 1320 |
| | GEOMETRA | 14 | 5 | 19 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 15 | 13 |
| | ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO | 320 | 23 | 343 | 9 | 25 | 14 | 16 | 7 | 16 | 2 | 191 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 543 | 504 | 481 |
| | ISTRUTTORE COMUNICAZIONE E/O INFORMAZIONE | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 5 |
| | ISTRUTTORE CULTURALE | 8 | 0 | 8 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 15 | 15 |
| | ISTRUTTORE INFORMATICO | 12 | 0 | 12 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 18 | 18 |
| | ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO | 338 | 30 | 368 | 2 | 13 | 30 | 4 | 62 | 1 | 0 | 28 | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 460 | 417 | 351 |
| | ISTRUTTORE TECNICO | 45 | 0 | 45 | 0 | 2 | 0 | 6 | 0 | 5 | 0 | 91 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 136 | 134 | 128 |
| | ISTRUTTORE VIGILANZA PARCHI | 6 | 0 | 6 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 1 |
| | MAESTRA/O | 339 | 113 | 452 | 4 | 8 | 113 | 8 | 74 | 6 | 0 | 55 | 74 | 0 | 0 | 0 | 0 | 585 | 464 | 382 |
| | PERITO AGRARIO | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 |
| RAGIONIERE | 151 | 0 | 151 | 1 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 71 | 22 | 0 | 0 | 0 | 0 | 245 | 239 | 238 | |
| TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI | 2303 | 241 | 2544 | 26 | 135 | 229 | 74 | 144 | 61 | 4 | 757 | 163 | 50 | 0 | 0 | 0 | 3490 | 3176 | 2958 | |
| AREA DEI FUNZIONARI E E.Q. | ASSISTENTE SOCIALE | 216 | 20 | 236 | 4 | 6 | 16 | 1 | 2 | 0 | 2 | 35 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 288 | 266 | 263 |
| | EDUCATORE PROFESSIONALE | 44 | 2 | 46 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 | 46 | 46 |
| | FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO | 44 | 0 | 44 | 5 | 4 | 0 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 49 | 45 | 43 |
| | FUNZIONARIO ARCHITETTO/INGEGNERE | 93 | 0 | 93 | 12 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 105 | 102 | 102 |
| | FUNZIONARIO AVVOCATO | 19 | 0 | 19 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 17 | 16 |
| | FUNZIONARIO ECONOMICO FINANZIARIO | 41 | 0 | 41 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 48 | 47 | 47 |
| | FUNZIONARIO INFORMATICO | 29 | 0 | 29 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 29 | 29 |
| | FUNZIONARIO POLIZIA MUNICIPALE | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 4 | 1 |
| | FUNZIONARIO TECNICO | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AGRONOMO | 3 | 4 | 7 | 0 | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 8 | 8 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO | 179 | 19 | 198 | 8 | 21 | 15 | 16 | 3 | 14 | 1 | 125 | 69 | 40 | 0 | 0 | 0 | 400 | 404 | 385 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO ARCHITETTO/INGEGNERE | 79 | 9 | 88 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 93 | 85 | 80 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO AVVOCATO | 7 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | 7 |
| | I.D. COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE | 5 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 15 | 15 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE | 40 | 0 | 40 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 60 | 58 | 58 |
| | I.D. ECONOMICO FINANZIARIO | 96 | 2 | 98 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 50 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 168 | 166 | 164 |
| | I.D. SOCIO EDUCATIVO CULTURALE | 3 | 4 | 7 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 5 | 3 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO | 8 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 8 | 8 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO GIORNALISTA | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO | 28 | 8 | 36 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 | 45 | 37 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO P.M. | 112 | 0 | 112 | 1 | 26 | 0 | 18 | 0 | 28 | 0 | 56 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 169 | 143 | 125 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO PSICOLOGO | 16 | 1 | 17 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 16 | 16 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO SCOLASTICO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 30 | 30 |
| | ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO | 15 | 0 | 15 | 0 | 8 | 0 | 2 | 0 | 3 | 0 | 79 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 94 | 86 | 84 |
| | MAESTRA/O | | | | | | | | | | | | | | | | | 50 | 50 | 50 |
| | ISTRUTTORE SOCIO EDUCATIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | 72 | 72 | 72 |
| | TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E EQ | 1084 | 69 | 1153 | 49 | 88 | 47 | 51 | 15 | 59 | 7 | 429 | 100 | 162 | 0 | 0 | 0 | 1731 | 1758 | 1692 |
| AREA DIRIGENTI | DIRIGENTE | 31 | 35 | 66 | 0 | 4 | 12 | 4 | 0 | 2 | 0 | 56 | 0 | 4 | 0 | 2 | 0 | 122 | 110 | 108 |
| TOTALE COMPLESSIVO | | 4440 | 345 | 4785 | 80 | 373 | 288 | 196 | 159 | 184 | 11 | 1292 | 263 | 216 | 0 | 2 | 0 | 6420 | 5975 | 5622 |

Nella tabella n. 17 è rappresentata la variazione dell'organico dell'Ente nell'arco del triennio in funzione del personale in servizio al 31/12/2022, dei *posti non disponibili*, delle cessazioni previste e dei fabbisogni espressi nel presente piano, così come aggiornato.

Mentre la seguente tabella n. 18 costituisce la traduzione della dotazione organica in valore finanziario. Tale valore finanziario, in tutto il triennio, è notevolmente inferiore al limite di ***spesa potenziale massima*** ex art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006.

Tabella n. 18

| PROFILO PROFESSIONALE | Costo unitario | Evoluzione dell'organico nel triennio | | | Costo per DO | | |
|---|----------------|---------------------------------------|-------------|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2023 | 2024 | 2025 |
| AREA DEGLI OPERATORI | 19.943,03 | 465 | 438 | 414 | 9.273.508,95 | 8.735.047,14 | 8.256.414,42 |
| AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | 20.768,58 | 612 | 493 | 450 | 12.710.370,96 | 10.238.909,94 | 9.345.861,00 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI | 23.343,57 | 998 | 937 | 905 | 23.296.882,86 | 21.872.925,09 | 21.125.930,85 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI - AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE | 24.323,87 | 1447 | 1358 | 1320 | 35.196.639,89 | 33.031.815,46 | 32.107.508,40 |
| AREA DEGLI ISTRUTTORI - PERSONALE EDUCATIVO SCOLASTICO | 24.008,33 | 1045 | 881 | 733 | 25.088.704,85 | 21.151.338,73 | 17.598.105,89 |
| TOTALE AREA DEGLI ISTRUTTORI | | 3490 | 3176 | 2958 | 83.582.227,60 | 76.056.079,28 | 70.831.545,14 |
| AREA DEI FUNZIONARI E EQ | 25.331,84 | 1558 | 1489 | 1444 | 39.467.006,72 | 37.719.109,76 | 36.579.176,96 |
| AREA DEI FUNZIONARI E EQ - PERSONALE POLIZIA MUNICIPALE | 26.312,14 | 173 | 147 | 126 | 4.552.000,22 | 3.867.884,58 | 3.315.329,64 |
| AREA DEI FUNZIONARI E EQ - PERSONALE EDUCATIVO SCOLASTICO | 25.996,60 | 0 | 122 | 122 | 0,00 | 3.171.585,20 | 3.171.585,20 |
| TOTALE AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE | | 1731 | 1758 | 1692 | 44.019.006,94 | 44.758.579,54 | 43.066.091,80 |
| AREA DIRIGENTI | 45.803,90 | 122 | 110 | 108 | 5.588.075,80 | 5.038.429,00 | 4.946.821,20 |
| TOTALE | | 6420 | 5975 | 5622 | 155.173.190,25 | 144.827.044,90 | 136.446.733,56 |
| ONERI CONTRIBUTIVI | | | | | 41.400.207,16 | 38.639.855,58 | 36.403.988,51 |
| IRAP | | | | | 13.189.721,17 | 12.310.298,82 | 11.597.972,35 |
| TOTALE COMPLESSIVO | | | | | 209.763.118,58 | 195.777.199,30 | 184.448.694,43 |

VALORE MASSIMO COMPLESSIVO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (limite ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006) = € 361.662.514,55

Ai fini della verifica effettiva, al valore della dotazione organica vanno aggiunte le altre componenti di spesa rilevanti ai sensi dell'art. 1 comma 557, della L. n. 296/2006.