

3.3 Piano del fabbisogno del personale

Nell'ambito della riforma della Pubblica Amministrazione si sono susseguiti negli ultimi anni numerosi provvedimenti con l'obiettivo principale di delineare un nuovo modello di amministrazione pubblica che superi progressivamente alcune delle rigidità che hanno caratterizzato fino ad oggi il settore del pubblico impiego. Si parla infatti di novità che impattano sulla stessa nozione storica di "dotazione organica", sul sistema di valutazione della performance, sul sistema di premialità e anche sul sistema di programmazione e reclutamento delle risorse umane.

Quadro Normativo

L'obbligo di programmazione dei fabbisogni del personale trova il proprio fondamento normativo sulle seguenti disposizioni:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce parimenti 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'art. 6 ter introdotto dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75;

Le menzionate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state adottate con D.P.C.M. del 8.5.2018, pubblicato sulla G.U. n. 174 del 27.7.2018 ed hanno come dichiarato scopo quello di orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale in attuazione delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 75/2017; ad esse occorre pertanto conformarsi nella redazione del presente Piano.

Si ricorda che, secondo le citate linee di indirizzo, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale e che la stessa per gli enti locali deve rispettare i tetti previsti dalla normativa vigente

per l'ente considerato. All'interno di tali tetti, la declinazione delle Aree trova la sua definizione nel Piano triennale dei fabbisogni del personale e del piano delle assunzioni annuale contenuti nel P.I.A.O.

Occorre ricordare inoltre che ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati e tenendo conto delle linee di indirizzo di cui al successivo art. 6 ter dello stesso D.Lgs. n. 165/2001.

Ciò considerato, si determina come segue il valore finanziario della dotazione organica del Comune di Prato avendo riguardo alle assunzioni previste nel presente atto programmatico. Il valore della dotazione organica (calcolato sul trattamento economico fondamentale al lordo di oneri e irap) che si propone con la presente pianificazione ammonta ad € 34.063.535:

area	n.	assunzioni PTFP	totale	valore D.O.
Dirig	18		18	Euro 34.063.535
Funzionari ed E.Q.	227	6	233	
Istruttori	631	3	634	
Op.Esperti	152	1	153	
Operatori	5		5	
totale	1033	10	1043	

Tabella 1-Dotazione organica

Ulteriori vincoli assunzionali secondo la legislazione vigente

Fermo quanto fino ad ora precisato, occorre tener presente che:

- L'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, per gli enti soggetti al già vigente patto di stabilità interno (oggi, nuovi obiettivi di finanza pubblica), dispone un obbligo di carattere generale di contenimento della spesa di personale. Il successivo comma 557 ter stabilisce che, in caso di mancato rispetto del citato principio di contenimento della spesa, si applica il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Il seguente comma 557 quater, introdotto con la Legge di conversione 11 agosto 2014 n.114, stabilisce che i predetti enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. Al riguardo, la Ragioneria Generale dello Stato con propria nota P.G. 73024/2014 ha stabilito che per gli Enti in sperimentazione, quale il Comune di Prato, il triennio di riferimento è costituito dagli esercizi 2011, 2011 e 2013;
- l'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, stabilisce l'obbligo del rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché del termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati

alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, pena il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- l'art. 33, commi 1 e 2, del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che l'amministrazione debba verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumero, pena il divieto di effettuare nuove assunzioni ovvero instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto;
- l'art. 9, comma 3 bis, del D.L. n. 185/2008, pena il divieto di assunzione di nuovo personale, prescrive il rispetto degli obblighi previsti in materia di certificazione del credito.

In relazione ai suddetti vincoli occorre dare atto di quanto segue:

- con riferimento al rispetto dell'adempimento di cui all'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001, come attestato dalle dichiarazioni rese dai Dirigenti dell'Ente, a riscontro di apposita richiesta formulata con nota P.G. n. 221272 del 10.10.2024 e agli atti del Servizio Risorse Umane la ricognizione in parola non ha evidenziato l'emergere di esigenze funzionali ovvero finanziarie che determinino l'insorgenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale presso il Comune di Prato;
- con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio di cui al comma 557 quater L. 296/2006 sopra menzionato si precisa che, per il Comune di Prato, esso risulta pari ad Euro € 40.111.154,13.

Occorre altresì tener presente che:

- con D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58 del 28.6.2019, è stata introdotta la nuova disciplina in materia di calcolo delle facoltà assunzionali;
- detta disciplina ha trovato attuazione con decreto interministeriale 17.3.2020 pubblicato in G.U. n. 108 del 27.4.2020;
- con circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno n. 1374 dell'8.06.2020 è stata stabilita la decorrenza della suddetta normativa, fissandola al 20.04.2020;

A decorrere dalla data sopra indicata, ai sensi dell'art. 33 – comma 2 – del citato D.L. 34/2019, così come attuato con il decreto 17.3.2020, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione fino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di Previsione riferito alla parte corrente relativo all'ultima annualità considerata;

Il rapporto tra spesa di personale (come sopra calcolata) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2021-2022-2023) come specificate nella circolare esplicativa è pari al **19,85%** così

come risulta dall'allegato "**Rapporto spesa del personale e media entrate**" riportato negli allegati sezione 3.3 Piano Fabbisogno del personale

Il Comune di Prato appartiene alla fascia demografica di cui alla lettera g) art. 3 del Decreto 17.3.2020 e a tale fascia demografica corrisponde il valore soglia del **27,60%**;

Con riferimento alle assunzioni di personale con rapporti di lavoro flessibile l'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 stabilisce quanto segue:

- le disposizioni contenute nel suddetto comma e relative al rispetto dei limiti percentuali di spesa nel caso in cui l'ente decida di avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni nonché con contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione lavoro nonché lavoro accessorio costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano anche gli enti locali;
- le limitazioni previste dal medesimo articolo per le assunzioni di personale con rapporti flessibili non si applicano agli enti locali in regola con le disposizioni di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii., pur stabilendosi che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009;

Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del citato D.L. 78/2010:

- è escluso dai limiti di spesa il costo del personale qualora lo stesso sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi di altri enti pubblici (es. Stato, Regioni, ecc.) o da fondi dell'Unione Europea; nell'ipotesi di cofinanziamento i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- sono in ogni caso escluse dalle limitazioni le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Al riguardo si precisa che:

- le previsioni di spesa per il personale flessibile (comprehensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano, il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del D.L. 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima voce nell'anno 2009, che per il Comune di Prato è pari ad € **2.991.648,48**;
- il costo relativo alle varie tipologie di lavoro flessibile in servizio nell'anno 2025 viene quantificato in € 1.832.644,39 (al netto dei trasferimenti di altri enti come sopra indicato);
- il margine previsto di assunzione per la predetta tipologia contrattuale è pertanto dato dal valore differenziale tra i predetti importi ed è pari ad Euro 1.159.004,09;

Il dettaglio del calcolo del costo del lavoro flessibile è riportato nell'allegato "**Costo lavoro flessibile anno 2025**" riportato negli allegati sezione 3.3 Piano Fabbisogno del personale

Sintesi fabbisogno del personale e linee di indirizzo

Il presente piano del fabbisogno di personale è stato predisposto in coerenza con il DUP e con la presente programmazione si intende autorizzare la copertura del turn over e le ulteriori assunzioni nei limiti strettamente necessari a garantire la funzionalità dei servizi, nel rispetto degli equilibri di bilancio;

In relazione a quanto sopra esposto si evidenzia quanto segue:

- per il Corpo di Polizia Municipale, al fine di garantire il regolare svolgimento delle funzioni istituzionali, deve essere garantita la copertura al 100% del turn over degli Agenti di Polizia Municipale (Area Istruttori) e degli Ufficiali di PM (Area Funzionari ed EQ);
- presso i Servizi Sociali, al fine di poter beneficiare del contributo previsto dal comma 797 della Legge n. 178/2020, occorre garantire la copertura del turn over al 100% degli Assistenti sociali (Area Funzionari ed EQ);
- al fine di garantire il mantenimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi educativi dell'infanzia occorre garantire la sostituzione del personale educativo e del personale di cucina che cesserà dal servizio operando attraverso assunzioni a tempo indeterminato oppure procedendo alla copertura dei posti con personale a tempo determinato comunque nel rispetto dei limiti di spesa stabiliti dalla normativa in materia;
- in relazione a quanto sopra esposto, visto l'attuale numero di cuochi di ruolo presenti che non permette la necessaria rotazione del personale presso le cucine comunali in caso di assenza dei cuochi medesimi, occorre prevedere l'assunzione a tempo indeterminato di una unità di tale profilo professionale;
- di procedere inoltre alle assunzioni a tempo determinato del personale educativo e ausiliario necessarie a garantire il rispetto costante del rapporto educatore/bambino – personale ausiliario/bambini;
- di procedere, al fine del rispetto dei tempi per la conclusione dei Progetti finanziati con il PNRR, all'assunzione di personale con profilo tecnico inquadrato nelle Aree degli Istruttori e dei Funzionari ed E.Q.;
- sempre con riferimento al raggiungimento degli obiettivi relativi al PNRR, l'Amministrazione deve dotarsi di figure tecniche specializzate in progettazione infrastrutturale e progettazione impianti; a tal fine si ritiene necessario procedere all'assunzione a tempo indeterminato di Funzionari Tecnici (Strutturisti) e di Funzionari Progettisti Impianti ambedue profili inquadrati nell'Area dei Funzionari ed E.Q.;

- di procedere, vista la carenza di personale amministrativo all'interno dei vari servizi dell'Amministrazione Comunale, all'assunzione di personale con profilo amministrativo inquadrato nell'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed E.Q.;
- al fine di superare il precariato, e di ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per le assunzioni del personale potranno essere attuate procedure di stabilizzazione riservate al personale in possesso dei requisiti secondo quanto stabilito dalla normativa vigente in materia al momento dell'avvio delle relative procedure;
- occorre valutare la possibilità e le condizioni per poter dare seguito a quanto previsto dall'art. 13 – comma 6 e dall'art. 15 del CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 in materia di Progressioni tra Aree;
- subordinatamente al prioritario finanziamento delle suddette assunzioni ed entro i limiti delle disponibilità di bilancio, occorre procedere alla sostituzione, anche parziale, del turn over nei limiti in cui essa si rende necessaria a garantire l'attuale livello quali-quantitativo dei servizi erogati;

Si fa presente inoltre che:

- in considerazione dei progetti strategici da attuare entro il termine del presente mandato amministrativo, si rende necessaria l'assunzione di n. 1 di un Funzionario Tecnico di supporto all'Ufficio della Sindaca che faciliti il collegamento fra i vari uffici dell'Ente, contribuendo a creare una sinergia positiva diretta al raggiungimento degli obiettivi comuni;
- tale figura professionale da inquadrare nell'Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni dovrà essere in possesso di comprovata esperienza pluriennale e specializzata nei vari ambiti dell'attività tecnica dell'Ente, dovrà essere assunta a tempo pieno per tutta la durata del mandato della Sindaca e per l'attività che dovrà svolgere viene richiesta la flessibilità dell'orario di lavoro;

Ciò premesso, si ritiene di proporre i criteri generali per la formazione del P.T.F.P. 2025/2027 anno 2025 come di seguito esposto:

- procedere alla sostituzione del turn-over di personale, nei limiti sopra descritti, attraverso scorrimento di proprie graduatorie, attingendo a graduatorie di altri Enti, espletamento di nuove procedure concorsuali ovvero attraverso procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, tenuto conto dell'esigenza di tempestività delle assunzioni;
- prevedere assunzioni a tempo determinato per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001, nonché per la sostituzione del personale di ruolo assente dal servizio in conservazione di posto ovvero per specifici progetti atti al raggiungimento

di obiettivi strategici e al miglioramento dei servizi dell'Amministrazione, ovvero ancora, per tutti gli altri casi stabiliti dall'art. 60 del vigente CCNL 2019/2021 comparto Funzioni Locali;

- procedere alla trasformazione alla scadenza dei contratti di formazione e lavoro in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sussistendone i presupposti e compatibilmente con il permanere degli equilibri di bilancio;
- procedere alla copertura dei posti riservati agli appartenenti alle categorie di cui alla L. n. 68/99 qualora l'Amministrazione ne sia carente, in quanto trattasi di assunzioni obbligatorie in base alla normativa vigente.

In relazione a quanto sopra esposto si riporta di seguito la proposta del piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2025:

- conferma delle assunzioni previste dal Piano 2024/2026 approvato con D.G.C. n. 48/2024 e ss,mm.ii alle quali ancora non è stato dato corso come di seguito riportate:

- n. 1 Dirigente Informatico (Area Funzioni Locali)
- n. 3 Analisti Informatici (Area Funzionari ed E.Q.)
- n. 3 Funzionari Amministrativi (Area Funzionari ed E.Q.) progressione tra Aree
- n. 3 Funzionari Tecnici (Area Funzionari ed E.Q.) progressione tra Aree
- n. 13 Agenti di Polizia Municipale (Area Istruttori) con contratto formazione e lavoro
- n. 2 Ispettori di Polizia Municipale (Area Funzionari ed E.Q.)
- n. 4 Collaboratori Amm.vi/Addetti ai servizi vari (Area Operatori Esperti) L. 68/99
- n. 56 Addetti ai servizi scolastici (Area Operatori Esperti)

dando atto che la spesa per le suddette assunzioni è già stata autorizzata con gli atti di programmazione del fabbisogno di personale approvati nel 2024;

- conferma delle assunzioni previste con la D.G.C. n. 46 del 4.2.2025, per le quali è già stata autorizzata la spesa:

- n. 7 Istruttori Amministrativi (Area Istruttori)
- n. 1 Istruttore Tecnico (Area Istruttori)
- n. 2 Funzionari Tecnici (Area Funzionari ed E.Q.)
- n. 2 Funzionari Amministrativi (Area Funzionari ed E.Q.)

specificando che per quanto riguarda uno dei suddetti posti di Funzionario Tecnico, in considerazione delle esigenze di supporto all'Ufficio della Sindaca e valutata la natura fiduciaria del rapporto di lavoro da instaurare, si ritiene di dover procedere con l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 – comma 2 – del D.Lgs. n. 267/2000;

A tal proposito si fa presente che risultano soddisfatti tutti i dettami normativi per procedere in tal senso e segnatamente:

- l'art. 60, comma 4, dello Statuto comunale prevede che, secondo i criteri, i limiti e le modalità stabilite dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, gli incarichi di alta specializzazione possono essere ricoperti anche da personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, fermi restando i requisiti della qualifica da ricoprire;
- l'art. 24, comma 1, del Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi stabilisce che l'Amministrazione può stipulare contratti di lavoro a tempo determinato per qualifiche di alta specializzazione sulla base di una comprovata qualificazione professionale e del possesso dei requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire e secondo quanto stabilito dal Regolamento "Disciplina delle modalità di assunzione all'impiego";
- l'art. 31, comma 1, lett. e), dell'allegato B al citato Regolamento "Disciplina delle modalità di assunzione all'impiego" stabilisce che la scelta della persona da assumere deve avvenire attraverso l'espletamento di procedure comparative semplificate a rilevanza pubblica per l'assunzione a tempo determinato di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000;
- è stata effettuata la preventiva ricognizione interna presso il personale di ruolo dell'Ente per raccogliere manifestazioni di interesse a ricoprire l'incarico; tale ricognizione conclusasi il 17.2.2025 ha dato esito negativo;

Oltre a confermare le assunzioni già autorizzate con precedenti delibere, si procede, inoltre, all'integrazione del piano dei fabbisogni di personale relativo all'anno 2025 prevedendo le seguenti assunzioni:

n. 2 Funzionari Progettisti Impianti (Area Funzionari ed E.Q.)

n. 2 Funzionari Tecnici (strutturisti – Area Funzionari ed E.Q.);

n. 2 Funzionari Amministrativi (Area Funzionari ed E.Q.)

n. 3 Istruttori Tecnici (di cui un impiantista – Area Istruttori)

n. 1 Cuoco (Area Operatori Esperti)

La spesa per l'attuazione del presente piano comprensivo del compenso ad personam per il Funzionario Tecnico da assumere ai sensi dell'art. 110 – comma 2 – D.Lgs. n. 267/2000 ammontante a € 248.803,90 per il 2025, a € 370.172,43 per il 2026 e seguenti risulta finanziata dalle economie derivanti dai rimborsi del personale comandato presso altri enti nell'anno 2025, dal posticipo della decorrenza di assunzione prevista per il 2025 di un Dirigente Informatico, da risorse disponibili sui

cap. 810 e 1811 (anni 2025-2026 e seguenti) nonché da economie derivanti dai resti assunzionali di cui alla D.G.C. n. 46/2025 per gli anni 2025, 2026 e seguenti.

Relativamente alle annualità 2026 e 2027 e per aggiornamenti al 2025, si procederà con successiva variazione al presente piano del fabbisogno di personale, fatta salva la copertura del turnover che avvenga nell'ambito della dotazione organica, in quanto già autorizzata e finanziata con la delibera di approvazione del Piano dei fabbisogni di personale n.46/2025 e sue successive variazioni.

Variazione piano assunzioni

n.	profilo professionale	ambito di valore pubblico	dal	2025				2026 e seguenti			
4	Funzionario Tecnico (n. 2 Funz. Prog.Imp. E n.2 Funz. Tec. Strutturista)	Benessere territoriale e sicurezza	01/06/2025	62.155,89	17.050,97	5.237,23	84.444,09	105.624,64	29.230,24	8.978,11	143.832,98
1	CUOCO	Benessere educativo	01/04/2025	16.379,91	4.493,43		20.873,34	21.649,56	5.991,24		27.640,80
2	FUNZIONARI AMM.VI	Benessere istituzionale	01/04/2025	39.957,36	11.749,06	3.366,79	55.073,20	52.812,32	15.665,41	4.489,05	72.966,78
2	ISTRUTTORE TECNICO	Benessere territoriale e sicurezza	01/04/2025	36.821,27	10.826,88	3.102,53	50.750,67	48.667,10	14.435,84	4.136,70	67.239,64
1	ISTRUTTORE TECNICO (Impiantista)	Benessere territoriale e sicurezza	01/07/2025	14.194,57	4.210,45	603,27	19.008,29	24.333,55	7.217,92	2.068,35	33.619,82
10		Totale		169.509,00	48.330,79	12.309,81	230.149,60	253.087,17	72.540,65	19.672,21	345.300,03

Costo piano assunzionale D.G.C. n. 46/2025				anno 2025				anno 2026 e seguenti			
n.	profilo professionale	Data inizio	Ambito di valore pubblico	stipendi	oneri	irap	totale	stipendi	oneri	irap	totale
2	FUNZIONARITECNICI	01/04/2025	Benessere Territoriale e Sicurezza	39.261,12	10.864,98	3.337,20	53.463,30	52.348,16	14.486,64	4.449,60	71.284,40
7	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	01/04/2025	Benessere Istituzionale/Sociale	126.627,85	35.042,49	10.763,55	172.433,89	168.837,14	46.723,32	14.351,40	229.911,86
1	ISTUTTORE TECNICO	01/04/2025	Benessere Territoriale e Sicurezza	18.089,69	5.562,30	1.708,50	25.360,49	24.119,59	6.674,76	2.050,20	32.844,55
2	FUNZIONARI AMMINISTRATIVI	01/04/2025	Benessere Istituzionale	39.261,12	10.864,98	3.337,20	53.463,30	52.348,16	14.486,64	4.449,60	71.284,40
Totale				223.239,78	62.334,75	19.146,45	304.720,98	297.653,05	82.371,36	25.300,80	405.325,21

Assunzioni da PIAO D.G.C. n. 48/2024 ss.mm.ii non effettuate nel 2024				2025				2026 e seguenti			
n.	Profilo Professionale	Area	ambito di valore pubblico	stipendio	oneri	irap	totale	stipendio	oneri	irap	totale
2	1026 - COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	Operatori esperti	Benessere istituzionale	86.095,32	25.553,08		111.648,40	86.095,32	25.553,08		111.648,40
1	DIRIGENTE INFORMATICO STATISTICO	Dirigenti	Benessere Istituzionale	45.445,23	13.488,14	3.862,84	62.796,22	45.445,23	13.488,14	3.862,84	62.796,22
3	Analisti Informatici	Funzionari ed E.Q.	Benessere Istituzionale	77.127,25	22.891,37	6.555,82	106.574,43	77.127,25	22.891,37	6.555,82	106.574,43
2	Addetto ai servizi vari	Operatori Esperti	Benessere Sociale	42.284,79	18.825,19	5.391,31	66.501,29	42.284,79	18.825,19	5.391,31	66.501,29
4	1042 - AGENTE DI P.M.	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	67.814,59	18.767,04	5.764,16	92.345,79	101.721,88	28.150,56	8.646,24	138.518,68
6	1042 - AGENTE DI P.M.	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	89.006,65	24.631,74	7.565,46	121.203,85	152.582,83	42.225,84	12.969,36	207.778,03
3	1042 - AGENTE DI P.M.	Istruttori	Benessere territoriale e sicurezza	44.503,32	12.315,87	3.782,73	60.601,92	76.291,41	21.112,92	6.484,68	103.889,01
1	1047 - ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	Funzionario ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	22.904,13	6.338,40	1.946,90	31.189,43	27.484,96	7.606,08	2.336,28	37.427,32
1	1047 - ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE	Funzionario ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	13.742,48	3.803,04	1.168,14	18.713,66	27.484,96	7.606,08	2.336,28	37.427,32
3	00631 - FUNZIONARI AMM:VI	Funzionario ed E.Q.	Benessere Organizzativo	5.691,04	1.574,64	483,84	7.749,52	5.691,04	1.574,64	483,84	7.749,52
3	1016 - FUNZIONARIO TECNICO	Funzionario ed E.Q.	Benessere territoriale e sicurezza	5.691,04	1.574,64	483,84	7.749,52	5.691,04	1.574,64	483,84	7.749,52
56	ADDETTI AI SERVIZI SCOLASTICI	Operatori Esperti	Benessere Educativo	369.824,04	102.343,36	10.104,48	482.271,88	1.109.472,11	307.030,08	30.313,44	1.446.815,63

Totale assunzioni n. 107