AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

OGGETTO: PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO:

- che con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- che l'art. 39 della L. 449/1997 stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- che ai sensi degli artt. 88, 89 e 91 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001, gli organi di vertice delle amministrazioni locali , nel rispetto dei principi fissati dal medesimo T.U.E.L., provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti, fatte salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari; gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- che l'art. 1 della L. n. 296/2006 cosi come modificato, da ultimo, dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni con L. n. 114/2014, nonché dall'art. 16, comma 1, della L. n. 160/2016, in quanto applicabili, di seguito riportato:
  - *comma 557. "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
    a) (lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, legge n. 160 del 2016; pertanto, è stato eliminato l'obbligo di riduzione della spesa per il personale rispetto al complesso delle spese correnti);
    b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
    c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.";
  - *comma 557-bis. "Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente";*

- *comma 557 -ter "In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto - legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133";*
- *comma 557 -quater "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione " (triennio 2011 - 2013);*

- che l'art. 6, comma 1, 2, 3, 4, 6, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. nel testo attualmente vigente a seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 75/2017, testualmente recita:

1. Le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. 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. II 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente net rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
5. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

- che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è quindi sancito dagli artt. 5 e 6 del D. Lgs. 165/2001;
- che l'attuale dotazione organica, per i servizi di igiene urbana, è stata determinata in sede di approvazione del piano industriale aziendale, di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 76 del 29 luglio 2012 evidenzia n. 53 posti a tempo indeterminato di cui attualmente n. 15 vacanti;

- che con verbale del Consiglio di amministrazione del 11 marzo 2020 è stato modificato ed approvato il Regolamento per il reclutamento del personale ed accesso all'impiego;
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

ATTESO

- che alla luce delle linee di indirizzo sopra citate le amministrazioni pubbliche predispongono i propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt.6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, garantendo il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, in particolare il Piano Triennale dei fabbisogni del personale (PTFP):
- che costituisce lo strumento strategico, programmatico, modulabile e flessibile, attraverso il quale la P.A. può rilevare le effettive esigenze e realizzare le attività di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie alla propria organizzazione; l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP e per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, condizionando le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate;
- che si sviluppa in prospettiva triennale, è adottato annualmente con la possibilità di modificarlo in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale, anche in corso di anno ma, in tal caso, a fronte di situazioni nuove e non prevedibili. con adeguata motivazione, nel rispetto delle procedure e dei criteri previsti, delle linee di indirizzo citate;
- che deve essere predisposto in coerenza con la programmazione finanziaria del bilancio e delle risorse finanziarie a disposizione, in osservanza ai vincoli in materia di finanza pubblica e di bilancio e delle spese di personale al fine di garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- che deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare i limiti di spesa di personale previsti, in particolare:
- l'ente potrà procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, fermo restando che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per gli enti locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge;

CONSIDERATO:

- che per dare attuazione a quanto già disposto nel bilancio di previsione 2020 e pluriennale 2020-2022, e al fine di garantire un adeguato servizio di igiene urbana e di manutenzione del verde pubblico, bisogna procedere alla rideterminazione del fabbisogno del personale e della dotazione organica, in base agli obiettivi aziendali di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- che la dotazione organica come sopra indicata è in coerenza con le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (D.M. 8 maggio 2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari;

- che lo Schema di D.P.C.M., attuativo del c.d. “Decreto Crescita” di cui al D.L. 34/2019, ed emendato nella Legge di Bilancio 2020, non è ancora stato pubblicato ed entrerà in vigore, salvo proroghe, il prossimo 20.04.2020;

Richiamate le seguenti disposizioni normative:

- dlgs 165/01;
- legge 244/2007;
- legge 102/09;
- dlgs 267/00;
- la Legge 27/12/2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) e s.m.i., all’art. 1, commi 557 (la cui lettera “a” è stata abrogata dall’art. 16 del decreto legge 24/06/2016, n. 113, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 07/08/2016, n. 160, eliminando così l’obbligo di riduzione della spesa per il personale rispetto al complesso delle spese correnti), 557-bis, 557- ter, 557-quater, i quali stabiliscono le modalità per la riduzione della spesa per il personale e i divieti in caso di mancato rispetto di quanto stabilito;
- la Legge 12/03/1999, n. 68 e s.m.i. (che ha abrogato la precedente Legge 02/04/1968, n. 482), il cui art. 3 dispone che i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori disabili secondo i criteri individuati dalla stessa Legge;
- decreto legge 31/05/2010, n. 78 (misure urgenti per la finanza pubblica), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/07/2010, n. 122;
- decreto legge 31/08/2013, n. 101 (razionalizzazione PA), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 30/10/2013, n. 125;
- Legge 27/12/2013, n. 147 (Legge di Stabilità 2014);
- Legge 07/04/2014, n. 56 (c.d. “decreto Delrio”);
- decreto legge 24/06/2014, n. 90 (semplificazione e trasparenza amministrativa), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114;
- Legge 23/12/2014, n. 190 (Legge di Stabilità2015);
- decreto legge 31/12/2014, n. 192(c.d. “decreto milleproroghe”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27/02/2015, n. 11;
- decreto legge 19/06/2015, n. 78 (c.d. “decreto enti locali”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 06/08/2015, n. 125;
- Legge 07/08/2015, n. 124 (c.d.“Legge Madia”);
- Legge 28/12/2015, n. 208(Legge di Stabilità 2016);
- decreto legge 30/12/2015, n. 210(c.d. “decreto milleproroghe”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 25/02/2016, n. 21;
- art. 113 del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50 (c.d. “Codice dei contratti”);
- decreto legge 24/06/2016, n. 113 (c.d. “decreto enti locali”), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 7/08/2016, n. 160;
- Legge 11/12/2016, n. 232 (Legge di Bilancio2017);
- decreto legge 30/12/2016, n. 244 (c.d. “decreto milleproroghe”) convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 27/02/2017, n. 19;
- decreto legge 24/04/2017, n. 50 (c.d. “manovra correttiva”);
- D.Lgs. 25/05/2017, n. 75;
- Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad
- oggetto: “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145, “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e
- bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”;

- Legge 19 giugno 2019, n. 56,
- decreto legge 30/04/2019, n. 34, in particolare l'art. 33 c. 3 (cosiddetto "decreto crescita", convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28/06/2019, n. 58);
- la Legge 27.12.2019 n. 160 (Legge di Bilancio 2020, pubblicata in G.U. N. 304 del 30.12.2019);
- Il CCNL di comparto vigente;
- Il proprio Regolamento per il reclutamento del personale ed accesso all'impiego

Richiamati altresì i principali interventi interpretativi:

- Circolare n. 2/2015 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione inerente la
- soppressione del trattenimento in servizio e la modifica della disciplina della risoluzione unilaterale
- del rapporto di lavoro;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezioni Riunite in sede di controllo n. 27/2011, inerente alcuni aspetti relativi al calcolo della spesa di personale, compresa la metodologia per il raffronto della spesa di personale con il complesso delle spese correnti;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 27/2014, inerente il contenimento della spesa complessiva di personale e la programmazione delle assunzioni nel triennio successivo;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna n. 172/2014, inerente al consolidamento della spesa di personale delle società partecipate;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione Regionale di Controllo per il Lazio n. 104/2015, inerenti al computo della spesa di personale in convenzione;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 2/2015, inerente all'applicazione
- delle limitazioni riguardanti il lavoro flessibile;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 28/2015, inerente alla modalità
- di calcolo dei "resti" del triennio precedente ai fini della capacità assunzionale;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 16/2016, inerente al contenimento della spesa di personale (su questo punto, l'esposizione della Corte è stata parzialmente superata con l'entrata in vigore del decreto legge 24/06/2016, n. 113) e il calcolo della spesa delle risorse umane nell'ambito dell'armonizzazione contabile introdotta dal D.Lgs. 23/06/2011, n. 118 e s.m.i.;
- Deliberazione n. 116/2018, della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia;
- Deliberazione della Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie n. 6/2018, con la quale si chiarisce
- che gli incentivi per le funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;

DATO ATTO CHE:

1) la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 - 2023;
2) non vi è assunzione di impegno di spesa rimanendo l'organico inalterato;
3) la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:
   - art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001,
   - art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
   - art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
   - art. 1, comma 557, e comma 557-*quater* della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
   - art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009, adozione del piano delle performance, in fase di svolgimento;

RICORDATO

come la dotazione organica sia uno strumento dinamico e mutevole che si adatta ai processi operativi ed ai fabbisogni emergenti e pertanto, pur confermando l'impianto della dotazione approvata in sede di approvazione del piano industriale aziendale, di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 76 del 29 luglio 2012, esecutiva ai sensi di legge, la stessa necessita di parziale adeguamento in relazione alla mutata situazione di fatto, ai nuovi obiettivi aziendali e ai nuovi fabbisogni;

CONSIDERATO

- Che nel corso dell'anno 2016 è stata espletata procedura di selezione pubblica per la formazione di graduatorie e a scorrimento per l'assunzione a tempo pieno e determinato di personale addetto ai servizi di raccolta, spazzamento, manutenzione del verde pubblico, addetti al controllo della sosta a pagamento;
- che la convenzione vigente per i servizi di igiene urbana e manutenzione del verde pubblico garantisce la totale copertura finanziaria per nr. 53 unità incluso l'eventuale personale per sostituzione ferie e malattie;
- che dal 16/11/2020 l'azienda non ha più in affidamento il servizio di gestione della sosta a pagamento;
- che dal 24/03/2021è stata assunta 1 unità a tempo indeterminato con procedura di reclutamento speciale ai sensi del D.Lgs 75/2017, con le mansioni di addetto allo spazzamento;
- che dal 01/04/2021 si è avuto il pensionamento di una unità amministrativa, sostituita con progressione orizzontale di personale proveniente da altra area funzionale (addetto alla raccolta);
- che pertanto al 01.04.2021 la dotazione organica aziendale risulta così composta:

Dotazione organica dal 31.08.2021	
Servizio di igiene urbana e manutenzione del verde	
Addetti a tempo indeterminato	37
Addetti a tempo determinato	16
Totale igiene urbana	**53**

Considerato che nel corso dell'anno 2020 sono state attivate le procedure per il reclutamento di 15 unità mancanti di cui nr. 13 addetti alla raccolta/spazzamento e nr. 2 addetti alla manutenzione del verde pubblico, full-time, liv. 2 posizione parametrale "B" del CCNL UTILITALIA.

Considerato inoltre che nel corso del triennio 2021 -2023 alle previste cessazioni dal servizio, sono mutate per effetto di nuove comunicazioni di dimissioni volontarie:

Anno 2021

- nr. **1** unità, area amministrativa - addetto alla contabilità - per pensionamento anticipato;
- nr. **1** unità, area spazzamento e raccolta - addetto allo spazzamento - per raggiunti limiti di età;
- nr. **1** unità, area spazzamento e raccolta - addetto allo spazzamento - per dimissioni volontarie;
- nr. **1** unità, area conduzione, autista mezzi pesanti – per dimissioni volontarie

Anno 2022

- nr. **2** unità, area spazzamento e raccolta, mansioni di addetto allo spazzamento per raggiunti limiti di età;
- nr. **1** unità, area conduzione, mansione di autista, per raggiunti limiti di età;
- nr. **1** unità, area spazzamento e raccolta - addetto allo spazzamento - per dimissioni volontarie;

Anno 2023

- nr. **1** unità, area spazzamento e raccolta, addetto allo spazzamento, per raggiunti limiti di età;

Che al fine di garantire il regolare espletamento dei servizi affidati, si sta provvedendo al ricorso di personale assunto con contratto a tempo determinato assunti attraverso le apposite graduatorie, vigendo tutt'ora il divieto di assunzioni a tempo indeterminato in virtù della legge Regionale nr. 14/2016 di riordino del settore dei servizi di igiene urbana.

RITENUTO

di dover procedere alla modifica del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023 approvato con Deliberazione del CdA del 26/05/2021 nel rispetto di quanto indicato dalle norme vigenti in materia, confermando e/o manifestando la necessità di garantire:

- il servizio di raccolta rifiuti e spazzamento;
- il servizio di manutenzione del verde pubblico;
- il servizio di trasporto dei rifiuti solidi urbani;

IL DIRETTORE GENERALE

propone

al Consiglio di Amministrazione di deliberare:

- di prendere atto di quanto riportato in premessa, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- la modifica alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 come di seguito riportato, dando atto delle modalità di copertura indicata al fianco di ciascuna posizione:

Anno 2021

N°	LIV.	CCNL	AREA OPERATIVA - FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA
13	2B	Utilitalia	Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	Operatore ecologico – addetto spazzamento e ad operazioni di cantiere	Mobilità/proc. concorsuali
2	2B	Utilitalia	Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	Addetto alla manutenzione del verde pubblico	Mobilità/proc. concorsuali
2	2B	Utilitalia	Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	Operatore ecologico – addetto spazzamento	Mobilità/proc. concorsuali
1	2B	Utilitalia	Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	Operatore ecologico – addetto spazzamento	Mobilità/proc. concorsuali

1	3B	Utilitalia	Amministrativa	Addetto alla contabilità	Mobilità/proc. concorsuali
1	3B	Utilitalia	Conduzione	Autista mezzi pesanti	Mobilità/proc. concorsuali

Anno 2022

N°	LIV.	CCNL	AREA OPERATIVA - FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA
2	2B	Utilitalia	Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	Operatore ecologico – addetto spazzamento	Mobilità/scorrimento graduatoria
1	2B	Utilitalia	Conduzione	Autista mezzi pesanti	Mobilità/proc. concorsuali
1	2B	Utilitalia	Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	Operatore ecologico – addetto spazzamento	Mobilità/scorrimento graduatoria

Anno 2023

N°	LIV.	CCNL	AREA OPERATIVA - FUNZIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA
1	2B	Utilitalia	Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	Operatore ecologico – addetto spazzamento	Mobilità/scorrimento graduatoria

- per il triennio 2021 - 23 di mantenere i posti presenti in dotazione organica già previsti nel provvedimento di cui alla delibera di Consiglio Comunale n. 76 del 29.07.2012, ovvero nr. 53 unità;
- di rideterminare la dotazione organica dell'Azienda nelle complessive unità, come risultante nell'allegato B), quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- di limitare il ricorso alla somministrazione lavoro ai soli servizi affidati temporaneamente dall'Amministrazione Comunale e/o nei casi di sopraggiunte necessità di personale avente mansioni non contemplate nel presente Piano;
- di dare mandato al Direttore Generale di adottare i provvedimenti conseguenti per la copertura dei posti vacanti come risultano dal presente atto.

Angri, 22 settembre 2021

Il Direttore Generale
ing. Domenico Novi

Allegato A)
alla proposta di deliberazione del Direttore generale al C.D.A. del 23/09/2022

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE DETERMINATI IN SEDE DI APPROVAZIONE DEL PIANO INDUSTRIALE AZIENDALE

AREA	LIVELLO	N. POSTI	MANSIONE	TIPOLOGIA	COPERTURA
Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio	8	1	Direttore Generale	Full Time	Coperto
	6A	1	Sorvegliante di cantiere	Full Time	Coperto
	4A	3	Autista	Full Time	Coperto
	3A e 3B	16	Addetti alla raccolta	Full Time	Coperto
	3A e 2B	10	Addetti allo spazz.	Full Time	Coperto
	2B	**13**	**Addetti alla raccolta ed allo spazzamento**	**Full Time**	**13 vacanti**
	3A	3	Manutenzione verde	Full Time	Coperto
	3A	2	Addetto al centro di raccolta	Full Time	Coperto
	2B	**2**	**Manutenzione verde**	**Full Time**	**1 Vacante**
Area amministrativa	3A	2	Addetti amministrativi	Full Time	Coperto
	TOTALE	**53**			

Allegato B)
alla proposta di deliberazione del Direttore generale al C.D.A. del 23/09/2022

DOTAZIONE ORGANICA PROPOSTA

AREA	LIVELLO	N. POSTI	MANSIONE	TIPOLOGIA	COPERTURA
Spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio – CCNL Federambiente	8	1	Direttore Generale	Full Time	Coperto
	6A	1	Sorvegliante di cantiere	Full Time	Coperto
	4A	3	Autista	Full Time	Coperto
	3A	25	Addetti alla raccolta ed allo spazzamento	Full Time	Coperto
	2B	14	Addetti alla raccolta ed allo spazzamento	Full Time	Mobilità/proc. Concorsuali - in corso
	3A	3	Manutenzione verde	Full Time	Coperto
	2B	2	Manutenzione verde	Full Time	Mobilità/proc. Concorsuali - in corso
	3A	2	Addetto al centro di raccolta	Full Time	Coperto
Area amministrativa	3A	1	Impiegati amministrativi	Full Time	1 Coperto
	3B	1	Impiegati amministrativi		1 Mobilità/proc. Concorsuali
	Totale	**53**			