

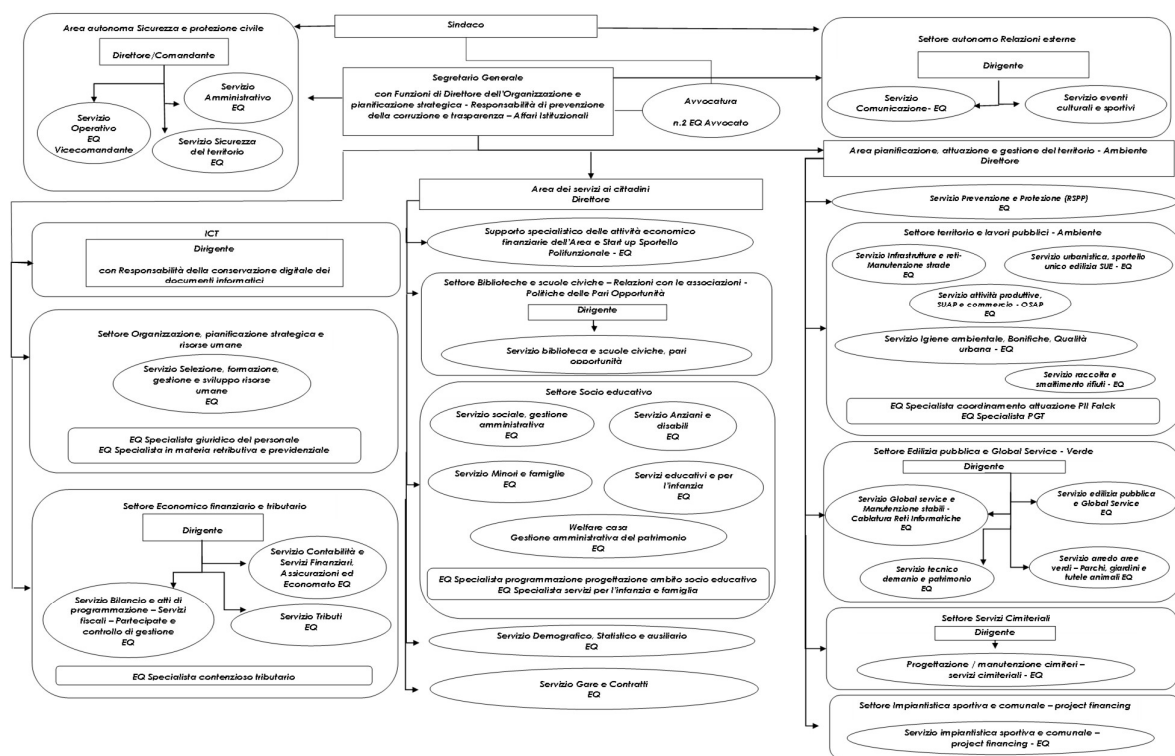
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo dell'Ente, aggiornato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 13.11.2025, prevede tre Aree e vari Settori/Servizi autonomi.

Al fine di valorizzare l'attività professionale svolta dai due Avvocati in servizio presso l'Ente, i quali rivestono un ruolo strategico nell'esercizio delle funzioni istituzionali, si ritiene opportuno procedere all'istituzione di un'ulteriore posizione di Elevata Qualificazione (EQ) di responsabilità, caratterizzata da contenuti di elevata professionalità, da collocarsi nell'ambito dell'Avvocatura Comunale. L'istituzione della suddetta posizione di Elevata Qualificazione non comporta incrementi della spesa complessiva del personale, in quanto il relativo onere finanziario trova copertura nell'ambito delle risorse complessivamente già stanziati e destinati alle Elevate Qualificazioni.

Visto quanto sopra, con il presente atto si approva la seguente macrostruttura:



Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ultima modifica apportata con deliberazione di Giunta Comunale n.81 del 12.6.2025) prevede la seguente articolazione della Struttura Organizzativa:

- Aree Organizzative (strutture complesse)
- Strutture autonome
- Settori
- Servizi
- Uffici
- Unità di progetto.

Il sistema di ruoli di responsabilità è così articolato:

- n. 2 posizioni dirigenziali di Area. Le aree organizzative sono le strutture complesse di massimo livello e dimensione che rispondono direttamente agli Organi di Governo dell'Ente ed hanno il compito di assicurare unitarietà all'attività programmatica, organizzativa ed operativa dell'Ente stesso.
- n.2 posizioni dirigenziali di Strutture autonome. Le strutture autonome sono strutture che, per le particolari attività svolte, necessitano di autonomia.
- n.5 posizioni dirigenziali di Settore. Il Settore è una struttura che assicura l'attuazione degli obiettivi relativi ad un complesso omogeneo di attività di rilevante complessità organizzativa. Si definisce Settore la struttura articolata in servizi, coordinata per il conseguimento di obiettivi gestionali unitari e/o comuni, ovvero per il conseguimento di specifici obiettivi.
- n.28 posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di responsabilità di Servizio. Il Servizio è una struttura organizzativa finalizzata alla realizzazione di obiettivi ed alla effettuazione di prestazioni destinate ad una specifica funzione istituzionale. Il Servizio è dotato di un'autonomia propositiva, operativa e gestionale. È articolato in uffici preposti allo svolgimento di funzioni o/e attività omogenee correlate.
- n. 9 posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) di responsabilità con contenuti di alta professionalità (compresa quella istituita con il presente atto). Tra tali posizioni vi è anche l'E.Q. Responsabile dell'Avvocatura Comunale, struttura autonoma e indipendente.

3.2 Organizzazione lavoro agile

Il lavoro agile è stato introdotto nel 2020 principalmente come strumento di tutela della salute a seguito della pandemia da Covid-19 e si è mantenuto negli anni successivi; nel 2023 è stato regolamentato insieme al lavoro da remoto, fattispecie previste e disciplinate dal CCNL sottoscritto il 16.11.2022 quali forme di lavoro a distanza.

Di seguito il trend dell'utilizzo del lavoro agile da parte dei lavoratori comunali

LAVORO AGILE	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
personale in servizio al 31 dicembre	525	492	470	469	476
n. dip. donna che hanno svolto lavoro agile	272	149	156	143	136
n. dip. uomini che hanno svolto lavoro agile	89	51	43	34	38

Il lavoro agile persegue i seguenti obiettivi:

- a) promuovere una nuova visione dell'organizzazione del lavoro, volta a stimolare l'autonomia, la responsabilità e la motivazione dei dipendenti in un'ottica di incremento della produttività e del benessere organizzativo e di miglioramento dei servizi ai cittadini;
- b) agevolare la conciliazione vita-lavoro;
- c) favorire la mobilità sostenibile tramite riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, anche nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e percorrenza.

Il ricorso al lavoro agile rappresenta una delle modalità per il raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi che annualmente vengono assegnati ai lavoratori.

Il lavoro agile viene attuato nel rispetto del principio di non discriminazione e di pari opportunità, in considerazione e compatibilmente con il profilo professionale ricoperto e l'attività in concreto svolta presso la sede di lavoro dell'Amministrazione.

Al personale in lavoro agile sono garantite le stesse opportunità rispetto alle progressioni di carriera, alle progressioni economiche, alla incentivazione della performance e alle iniziative formative previste per i dipendenti che prestano attività lavorativa in presenza.

Le Direzioni adottano forme di rotazione dei dipendenti nei casi in cui è praticabile e per quanto compatibili, sulla base degli obiettivi sopra citati.

Le attività che possono essere svolte in modalità agile sono quelle che, per loro natura, non richiedono costante presenza fisica del dipendente in sede.

Restano esclusi dall'accesso al lavoro agile coloro che svolgono attività di Polizia Locale, di accoglienza e logistica, di manutenzione, relativa ai servizi ausiliari e socioassistenziali, in quanto tali attività richiedono la prevalenza dello svolgimento dell'attività lavorativa in presenza.

Per il personale che svolge attività relativa ai servizi alle persone, di assistente sociale, di progettazione di reti di servizio, relativa ai servizi bibliotecari, di promozione culturale e sociale, di prevenzione e protezione, di educazione, di orientamento e consulenza utenza, il lavoro agile è

ammesso limitatamente alla specifica attività lavorativa di carattere amministrativo.

Le prestazioni lavorative del Segretario, dei Dirigenti e delle Elevate Qualificazioni sono smartabili limitatamente alle attività che non influiscano sull'ottimale organizzazione e coordinamento del Servizio e/o degli Uffici assegnati, oltre che sull'adeguata referenza al centro di responsabilità di riferimento. Di conseguenza, per tali figure, è di norma escluso un ricorso sistemico e/o ricorrente al lavoro da remoto. Pertanto, tali profili possono ricorrere al lavoro agile qualora ricorrano peculiari causali (a titolo esemplificativo: avversità meteorologiche; comprovate esigenze personali/familiari; peculiari ragioni funzionali).

Il lavoratore espleta l'attività lavorativa in modalità agile avvalendosi della dotazione tecnologica fornita di norma dall'Amministrazione e definita nell'accordo individuale. È consentito anche l'utilizzo di strumenti tecnologici (smartphone, PC portatili, tablet, ecc.) di proprietà del dipendente, purché sia garantita una buona connettività nel luogo ove si svolge la prestazione lavorativa.

Durante lo svolgimento del lavoro agile, l'accesso alle risorse digitali e alle applicazioni dell'Amministrazione Comunale raggiungibili tramite la rete internet, incluso l'accesso alla posta elettronica istituzionale, deve avvenire tramite sistemi di identificazione in grado di assicurare un livello di sicurezza adeguato.

L'Amministrazione garantisce la conformità delle dotazioni tecnologiche alle disposizioni vigenti e il loro buon funzionamento.

Il lavoratore deve avere cura delle apparecchiature affidate dall'Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni dei vigenti codici disciplinari e di comportamento, ed è personalmente responsabile della loro custodia e conservazione, salvo l'ordinaria usura.

Il lavoratore deve utilizzare gli strumenti tecnologici assegnati (telefoni, computer, tablet, usb, accesso ad Internet e simili) ed i software che vengano messi a sua disposizione dall'Amministrazione per l'esercizio esclusivo dell'attività lavorativa, nel rispetto delle disposizioni adottate in merito all'utilizzo degli strumenti e dei sistemi.

L'ICT determina le specifiche tecniche minime e di sicurezza degli strumenti informatici utilizzabili.

La modalità di lavoro agile non modifica il potere direttivo del datore di lavoro, che sarà esercitato con modalità analoghe a quelle applicate con riferimento alla prestazione resa presso i locali comunali.

Ciò vale anche con riferimento al potere di controllo, tenuto conto che, per le specificità del lavoro agile, esso si espliciterà, di massima, attraverso la verifica dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi e alle attività individuati nell'accordo individuale ed eventualmente dettagliati dal responsabile.

Ai fini del monitoraggio dei risultati, il lavoratore a distanza è tenuto a rispettare i criteri e le modalità specificate nell'accordo individuale.

L'Amministrazione definisce specifici percorsi di formazione, in base ai ruoli ricoperti, rivolti ai lavoratori che accedono al lavoro agile, con riferimento anche ai profili della tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, della privacy e dell'utilizzo delle dotazioni fornite.

La formazione persegue altresì l'obiettivo di diffondere moduli organizzativi innovativi, che rafforzino il lavoro in autonomia, la responsabilizzazione, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza del personale al 31.12.2025

La tabella di seguito riporta la suddivisione del personale in servizio al 31/12/2025:

	Maschi	Femmine	Totale
Personale complessivo	189	288	477
Personale indeterminato	182	281	463
di cui Part Time	8	56	64
di cui in distacco	1	2	3
di cui in comando		1	1
di cui in aspettativa senza assegni	2	2	4
Personale a tempo determinato	7	7	14

L'organico del personale in servizio è riportato, suddiviso per Settore/Servizio e categoria di inquadramento, nel seguente schema:

SITUAZIONE AL 31/12/2025	AREE CONTRATTUALI					
SETTORI/SERVIZI	FUNZION. E ELEV.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	DIRIGENTI /DIRETTORI	TOT.	TEMPO DETERMINATO
AREA AUTONOMA SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE	15	59	4	1	79	
SEGRETARIO GENERALE con funzioni di Direttore dell'Organizzazione e pianificazione strategica – responsabilità di prevenzione della corruzione e trasparenza - Affari istituzionali		2			2	1 (Segretario Generale dip. Min.Int.)
AVVOCATURA	3				3	
SETTORE AUTONOMO RELAZIONI ESTERNE		2			2	7 (1 Dirigente art. 110 c. 1, 6 art. 90: n. 2 Area Fun. e EQ - n. 2 Area Istruttori - n. 1 Area Istruttori p.t. 18h – n. 1 Area Operatori esperti)
Servizio Comunicazione	4	3			7	
Servizio eventi culturali e sportivi	2	3	1		6	

ICT	4	4			8	1 Dirigente art 110 c. 1
SETTORE ORGANIZZAZIONE, PIANIFICAZIONE STRATEGICA E RISORSE UMANE						
Servizio Selezione, formazione, gestione e sviluppo risorse umane	5	9			14	
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTARIO				1	1	
Servizio Contabilità e Servizi Finanziari, Assicurazioni ed Economato	4	8	1		13	
Servizio Bilancio e atti di programmazione-servizi fiscali-partecipate e controllo di gestione	3	8			11	n. 1 Area Istruttori tempo determinato
Servizio Tributi	7	13	1		21	n. 1 Area Istruttori tempo determinato
AREA DEI SERVIZI AI CITTADINI	1			1	2	
SUPPORTO SPECIALISTICO delle attività economico finanziarie dell'Area e Start up Sportello Polifunzionale	2	4			6	
SETTORE BIBLIOTECHE E SCUOLE CIVICHE- RELAZIONI CON LE ASSOCIAZIONI-POLITICHE DELLE PARI OPPORTUNITA'				1	1	
Servizio biblioteca e scuole civiche, pari opportunità	3	17	2		22	
SETTORE SOCIO-EDUCATIVO						
Servizio sociale, gestione amministrativa	2	7	1		10	
Servizio Minori e famiglie	15	4			19	
Servizio Anziani e disabili	11	1			12	
Servizi educativi e per l'infanzia	4	60	2		66	2 educatrici tempo

						determinato Area Fun. e EQ
Welfare casa – Gestione amministrativa del patrimonio	3	4			7	
SERVIZIO DEMOGRAFICO, STATISTICO E AUSILIARIO	3	16	16		35	
SERVIZIO GARE E CONTRATTI	3	1			4	
AREA PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO-AMBIENTE				1	1	
SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE	2	1			3	
SETTORE TERRITORIO E LL.PP.-AMBIENTE						
Servizio Infrastrutture e reti- Manutenzione strade	6	4	2		12	
Servizio Attività produttive, SUAP e commercio-OSAP	3	8			11	
Servizio urbanistica, sportello unico edilizia SUE	7	5	1		13	
Servizio Igiene ambientale, Bonifiche, Qualità urbana	5	3			8	
Servizio raccolta e smaltimento rifiuti	2	3	5		10	
SETTORE EDILIZIA PUBBLICA E GLOBAL SERVICE-VERDE						1 (Dirigente art. 110 c. 1)
Servizio Global service e Manutenzione stabili- Cablatura Reti Informatiche e videosorveglianza	1	7	8		16	
Servizio edilizia pubblica e Global Service	6	4			10	
Servizio tecnico Demanio e patrimonio	3				3	
Servizio arredo aree verdi-Parchi, giardini e	4	3	4		11	

tutele animali						
SETTORE SERVIZI CIMITERIALI				1	1	
Progettazione, manutenzione cimiteri-servizi cimiteriali	3	3	3		9	
SETTORE IMPIANTISTICA SPORTIVA E COMUNALE-PROJECT FINANCING						
Servizio Impiantistica sportiva e comunale - project financing	3	1			4	
TOTALE	139	267	51	6	463	14
					477	

Programmazione strategica delle risorse umane

A) CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

1) Verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

La verifica è effettuata sulla base dei dati di spesa di personale del bilancio di previsione 2026/2028, approvato con deliberazione di C.C. n. 57 del 17.12.2025, del rendiconto di gestione dell'anno 2024, approvato con deliberazione di C.C. n. 20 del 16.04.2025 nonché in applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 33 comma 2 del D.L. n.34 del 30.4.2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i. e dal decreto 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", attuativo del citato D.L. 34/2019.

In particolare:

- l'art. 33 comma 2 del D.L. n.34 del 30.4.2019 che prevede "... 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, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. ...";
- il decreto 17 marzo 2020 che individua i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché che individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Da tali disposizioni e dai dati rilevati dagli atti sopra riportati risulta che:

- per i Comuni che hanno un numero di abitanti compreso tra 60.000 e 249.999 come il Comune di Sesto San Giovanni, il valore soglia è pari al 27,60%;
- dall'ultimo rendiconto di gestione relativo all'anno 2024, il rapporto fra spesa del personale come sopra definito e le entrate correnti risulta essere pari al 23,45% così come meglio evidenziato nel prospetto sotto riportato:

	ANNO		VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato*	2024	(a)	€ 19.219.525,47
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio**	2022		€ 85.453.096,48
	2023		€ 87.610.777,93
	2024		€ 87.677.501,03
Media aritmetica delle entrate correnti dell'ultimo triennio			€ 86.913.791,81
FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		€ 4.954.050,00
Media aritmetica delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE		(b)	€ 81.959.741,81
Rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette (a/b)		(c)	23,45%

* macroaggregato BDAP U1.01.00.00.00 pari € 19.553.333,81 meno € 151.481,66 a titolo di incentivi tecnici, esclusi secondo quanto previsto dalla delibera n. 73/2021 della Corte dei Conti-Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, meno € 115.258,66 relativi alle assunzioni di assistenti sociali alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020, meno € 67.068,02 a titolo di arretrati contrattuali di anni precedenti (art. 3 comma 4-ter DL 36/2022 conv. L. 79/2022), non essendo previste spese per i codici U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999.

** Entrate correnti anno 2024 € 87.959.959,00 meno € 159.465,66 a titolo di incentivi tecnici, esclusi secondo quanto previsto dalla delibera n. 73/2021 della Corte dei Conti-Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, meno € 122.992,31 relativi alle entrate accertate per le assunzioni di assistenti sociali alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020.

- ai sensi dell'art. 4 comma 2 del DM 17 marzo 2020, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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, *sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica (27,60%);*
- la spesa massima di personale per l'anno 2026, per il Comune di Sesto San Giovanni, tale da far rispettare il valore soglia di virtuosità del 27,60% è pari a € 22.620.888,74:

	ANNO		VALORE
Spesa massima di personale anno 2026 – nel limite del valore soglia (b*27,60%)		(d)	€ 22.620.888,74

- la spesa di personale per l'anno 2026, così come da bilancio di previsione 2026/2028, calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1 lett. a) del decreto attuativo n. 108 del 17/3/2020 e dalla circolare n. 1374/2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Ministero dell'Interno, è pari a **€ 21.885.929,76** (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 € 22.731.632,00 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici, esclusi secondo quanto previsto dalla delibera n. 73/2021 della Corte dei Conti- Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, meno € 143.637,66 relativi alle assunzioni di assistenti sociali alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020) e meno € 102.728,58 relativi alle progressioni tra le aree (art. 52, comma 1 bis, D. Lgs. n.165/2001 e art. 13, commi 6-8, CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) previste nei precedenti atti (da considerarsi in deroga ai limiti di cui all'art. 33 del DL 30 aprile 2020 n. 34 e di cui all'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006, secondo il parere espresso dalla Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con la delibera n. 184/2024/SRCPIE/PAR del 20 dicembre 2024), non essendo previste spese per i codici, U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999);
- per l'anno 2027 la spesa di personale, calcolata secondo quanto al punto precedente, è pari a **€ 21.803.939,73** (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 pari a € 22.659.572,00 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici, meno € 143.637,66 relativi alle assunzioni di assistenti sociali alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020) e meno € 112.658,61 relativi alle progressioni tra le aree (art. 52, comma 1 bis, D. Lgs. n.165/2001 e art. 13, commi 6-8, CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) previste nei precedenti atti (da considerarsi in deroga ai limiti di cui all'art. 33 del DL 30 aprile 2020 n. 34 e di cui all'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006, secondo il parere espresso dalla Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con la delibera n. 184/2024/SRCPIE/PAR del 20 dicembre 2024, non essendo previste spese per i codici, codice U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999 e per l'anno 2028 è pari a **€ 21.724.299,73** (macroaggregato BDAP U1.01.00.00.000 pari a € 22.579.932,00 meno € 599.336,00 a titolo di incentivi tecnici, meno € 143.637,66 relativi alle assunzioni di assistenti sociali alle quali, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 801 Legge 178/2020 si applica l'esclusione prevista dall'art. 57 comma 3-septies del DL n. 104/2020) e meno € 112.658,61 relativi alle progressioni tra le aree (art. 52, comma 1 bis, D. Lgs. n.165/2001 e art. 13, commi 6-8, CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022) previste nei precedenti atti (da considerarsi in deroga ai limiti di cui all'art. 33 del DL 30 aprile 2020 n. 34 e di cui all'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006, secondo il parere espresso dalla Corte dei Conti, sezione regionale Piemonte, con la delibera n. 184/2024/SRCPIE/PAR del 20 dicembre 2024) non essendo previste spese per i codici codice U1.03.02.12.001 , U1.03.02.12.001, U1.03.02.12.002, U1.03.02.12.003 e U1.03.02.12.999)

Secondo quanto sopra riportato risulta quindi rispettato quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del DM del 17.3.2020 per tutto il triennio 2026/2028.

2) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

La spesa di personale per il triennio 2026/2028, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, integrata con il presente atto, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., come da prospetto sotto riportato:

	Media 2011/2013	Previsione 2026	Previsione 2027	Previsione 2028
Spesa macroaggregato 101	€ 27.640.087,80	€ 22.731.632,00	€ 22.659.572,00	€ 22.579.932,00
Spesa macroaggregato 103	€ 58.581,11	€ 144.000,00	€ 144.000,00	€ 144.000,00
Irap macroaggregato 102	€ 1.483.092,19	€ 1.315.057,00	€ 1.313.225,00	€ 1.307.145,00
Totale spesa di personale (A)	€ 29.181.761,10	€ 24.190.689,00	€ 24.116.797,00	€ 24.031.077,00
(-) Componenti escluse (B)	€ 4.973.182,23	€ 5.930.818,45	€ 5.790.414,73	€ 5.942.147,73
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 24.208.578,87	€ 18.259.870,55	€ 18.326.382,27	€ 18.088.929,27

3) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

La spesa di personale per lavoro flessibile prevista, per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, anche derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale di cui ai successivi punti, è compatibile con il rispetto dell'art. 9 c. 28 DL 78/2010, convertito in legge 122/2010, in quanto ammonta complessivamente a € 475.864,70 per l'anno 2026, € 382.437,40 per ciascuno degli anni 2027 e 2028, inferiori al valore della spesa per lavoro flessibile dell'anno 2009 pari a € 649.012,20.

Il numero dei contratti a tempo determinato risulta compatibile con quanto disposto dall'art.60 comma 3 del vigente CCNL secondo cui "Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione" in quanto:

- i dipendenti a tempo indeterminato al 1.1.2026 sono pari a n. 460

- i dipendenti a tempo determinato al 1.1.2026 sono pari a n.13 unità, di cui:

- n.3 assunti ai sensi dell'art.110 comma 1 del D. Lgs. 267/2009
- n.5 assunti ai sensi dell'art.90 del D. Lgs 267/2000
- n.2 Educatrici assunte in sostituzione rispettivamente di n. 1 Educatrice risultata inidonea alla mansione e n. 1 Educatrice trasferita per mobilità volontaria verso altra amministrazione
- n.2 Esperti amministrativi contabili assunti in sostituzione di n. 1 dipendente, presso il Settore Economico finanziario e tributario, cessata dal servizio per dimissioni volontarie con diritto alla conservazione del posto per sei mesi, a decorrere dal 1.12.2025 e n. 1 dipendente, presso il Settore Economico finanziario e tributario, collocato in

- aspettativa per mandato politico
- n.1 Segretario generale (dipendente del Ministero dell'Interno);

4) Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Prima di ridefinire la programmazione del fabbisogno di personale 2026-2028 e il piano assunzionale 2025 è necessario procedere alla ricognizione del personale in esubero.

A tal proposito l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; come da attestazioni dei dirigenti, in particolare:

- non si è verificata la condizione di soprannumero in quanto il personale in servizio a tempo indeterminato non è in misura superiore rispetto a quanto previsto nella dotazione organica (intesa come valore finanziario di spesa massima sostenibile coerentemente con la normativa vigente)
- non si è verificata la condizione di eccedenza, né in relazione alle esigenze funzionali, né in relazione alla situazione finanziaria, in quanto la prima non si è verificata in considerazione dell'eventuale esternalizzazione di servizi, dell'eventuale riduzione o soppressione di processi e/o attività dagli stessi gestite, nonché di qualsiasi altra situazione che ha comportato o comporterà eccedenza di personale, mentre la seconda la si evince dal fatto che l'Ente ha rispettato i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa per il personale (pareggio di bilancio, riduzione della spesa di personale di cui all'art.1 c.557 della legge 296/2006).

5) Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Si evidenzia che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L.113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione. In particolare:
 - con atto consiliare n.20 del 16/04/2025 è stato approvato il rendiconto della gestione 2024 ed i relativi dati sono stati acquisiti dalla BDAP in data 12/05/2025;
 - con deliberazione consiliare n. 31 del 25/09/2025 è stato approvato il bilancio consolidato relativo all'esercizio 2023 ed i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP in data 02/10/2025;
 - con atto consiliare n. 57 del 17/12/2025 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027 e i relativi dati sono stati trasmessi alla BDAP in data 29/12/2025;
- l'ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica ai sensi dei commi 819 e seguenti della Legge 145/2018 (risultato di competenza non negativo), come si evince dai dati riportati nel prospetto di verifica degli equilibri allegato al rendiconto di gestione 2024;
- l'ente ha effettuato l'attivazione e provvede alla regolare tenuta della piattaforma per la certificazione dei crediti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente è in regola con l'invio alla piattaforma SICO delle deliberazioni relative ai Piani del Fabbisogno di Personale, de effettuarsi entro 30 giorni dalla loro adozione

e pertanto si attesta che il Comune di Sesto San Giovanni non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili al 13/01/2026, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2026

Area	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Decorrenza cessazione	Motivo cessazione
Operatori esperti	Operatore Amministrativo Contabile	Servizio Demografico, Statistico e ausiliario	20/12/2026	Pensione di Vecchiaia
	Operatore Amministrativo Contabile	Settore autonomo Relazioni esterne	01/04/2026	Dimissioni volontarie
Istruttori	Educatore	Settore Socio-Educativo	19/01/2026	Pensione di Vecchiaia
	Esperto Amministrativo Contabile	Settore territorio e lavori pubblici - Ambiente	14/07/2026	Pensione di Vecchiaia
	Educatore	Settore Socio-Educativo	08/09/2026	Pensione di Vecchiaia
	Educatore	Settore Socio-Educativo	26/01/2026	Dimissioni volontarie
	Agente Polizia Locale	Area Sicurezza e protezione civile	14/03/2026	Dimissioni volontarie
	Esperto Amministrativo Contabile	Settore Socio-Educativo	02/02/2026	Dimissioni volontarie
	Esperto Tutela Ambientale Perito Agrario	Settore Territorio e Lavori Pubblici – Ambiente	04/03/2026	Dimissioni volontarie
Funzionari	Ufficiale	Area Sicurezza e protezione civile	01/01/2026	Dimissioni volontarie
	Specialista Giuridico Amministrativo	Settore Socio-Educativo	01/01/2026	Dimissioni volontarie
	Assistente Sociale *	Settore Socio-Educativo	10/08/2026	Superati limiti di età
	Specialista Giuridico Amministrativo	Settore Socio-Educativo	01/09/2026	Dimissioni volontarie
	Specialista Giuridico Amministrativo	Area Sicurezza e protezione civile	21/05/2026	Pensione di Vecchiaia
	Sottufficiale	Area Sicurezza e protezione civile	01/02/2026	Dimissioni volontarie

* trattenimento in servizio art.1 comma 165 legge 30 dicembre 2024 n.207

Rispetto alle cessazioni dell'anno 2026 ad oggi note, riferite al prospetto di cui sopra, per la posizione di Assistente sociale si prevede il trattenimento in servizio ai sensi dell'art.1 comma 165 Legge 207/2024, considerate le esigenze organizzative e funzionali dell'ente, come riportate nella documentazione a firma del Direttore dell'Area dei Servizi ai cittadini (**allegato A**).

Il suddetto trattenimento in servizio rientra nel limite massimo del 10% delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente con il presente atto.

ANNO 2027

Area	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Decorrenza cessazione	Motivo cessazione
Operatori esperti	Operatore Amministrativo Contabile	Servizio Demografico, Statistico e ausiliario	04/09/2027	Pensione di Vecchiaia
Istruttori	Esperto Amministrativo Contabile	Settore Economico Finanziario e tributario	13/11/2027	Pensione di Vecchiaia
	Agente Polizia Locale	Area Sicurezza e protezione civile	03/12/2027	Pensione di

				Vecchiaia
Funzionari	Sottufficiale	Area Sicurezza e protezione civile	21/11/2027	Pensione di Vecchiaia
	Specialista tributario	Settore Economico Finanziario e tributario	02/05/2027	Pensione di Vecchiaia

ANNO 2028

Area	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Decorrenza cessazione	Motivo cessazione
Operatori esperti	Operatore Amministrativo Contabile	Servizio Demografico, Statistico e ausiliario	14/06/2028	Pensione di Vecchiaia
	Operatore Servizi di Manutenzione	Settore Edilizia pubblica e Global Service – Verde	09/12/2028	Pensione di Vecchiaia
Istruttori	Assistente Servizi Bibliotecari	Settore Biblioteche e scuole civiche	05/09/2028	Pensione di Vecchiaia
	Agente Polizia Locale	Area Sicurezza e protezione civile	13/10/2028	Pensione di Vecchiaia
Funzionari	Specialista Tributario	Settore Economico Finanziario e tributario	03/11/2028	Pensione di Vecchiaia

c) Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Alla luce del quadro di riferimento ed in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP e nel presente Piano il nuovo piano dei fabbisogni di personale dovrà perseguire le seguenti finalità generali:

- concentrare le risorse disponibili nel reclutamento di profili che assicurino una maggiore qualificazione delle attività amministrative dell'ente, individuando al contempo strategie di eventuali affidamenti all'esterno della gestione di funzioni a contenuto prioritariamente esecutivo;
- assicurare particolare attenzione alle esigenze di sviluppo degli importanti piani di investimento dell'Ente;
- perseguire l'efficientamento dei servizi al pubblico, favorendo processi di semplificazione e digitalizzazione degli stessi.

Rispetto agli specifici ambiti organizzativi si confermano gli indirizzi già recepiti nel precedente piano con particolare riferimento al supporto tecnico amministrativo alla struttura organizzativa dell'Ente.

d) Certificazione del Collegio dei Revisori

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta al Collegio dei Revisori ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio di cui all'art.4 comma 2 del DM 17 marzo 2020, ottenendo parere favorevole con verbale allegato al presente atto.

e) Informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali

Del contenuto della presente programmazione è fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e dell'art. 4 comma 5 del CCNL 2019/2021 del 16/11/2022.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse e strategia di copertura del fabbisogno

Per l'anno 2026 come di consueto il Settore Organizzazione, Pianificazione strategica e risorse umane ha effettuato una puntuale rilevazione delle esigenze di personale di ogni settore, attraverso il confronto con i dirigenti di riferimento al fine di definire i fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo individuando le professionalità basandosi non solo su logiche di sostituzione del personale cessato e che cesserà ma su una maggiore inclinazione verso le nuove professioni e competenze professionali richieste per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Considerata la previsione di spesa per il personale attualmente in servizio, la capacità assunzionale come sopra definita, nonché i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente come definiti nel Documento Unico di Programmazione citato e tenuto conto dell'attuale normativa in materia di assunzioni e di spesa del personale il piano dei fabbisogni di personale 2026 – 2028 e il Piano assunzione 2026 vengono così definiti, in sostituzione dei precedenti piani assunzionali per le posizioni previste e non ancora assunte:

1) Assunzioni a tempo indeterminato

Si prevedono, per l'anno 2026, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e si confermano le assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano assunzionale 2025, che sono in corso di perfezionamento:

Area	N. Posti	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Orario	Decorrenza assunzione	Note	Costo anno 2026
Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Settore Impiantistica sportiva e comunale – project financing	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 28.313,54
	1	Esperto amministrativo contabile	Settore Economico Finanziario e tributario	Tempo pieno	1/6/2026 o successiva data utile	assunzione da effettuarsi al termine del diritto alla conservazione del posto del dipendente cessato	€ 19.818,08
	1	Esperto amministrativo contabile	Settore Economico Finanziario e tributario	Tempo pieno	15/6/2026 o successiva data utile	assunzione da effettuarsi al termine del diritto alla conservazione del posto del dipendente cessato	€ 18.411,51
	3	Agente	Area autonoma sicurezza e protezione civile	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 89.529,66
	1	Agente	Area autonoma sicurezza e protezione civile	Tempo pieno	15/3/2026 o successiva data utile		€ 28.360,18
	1	Esperto amministrativo contabile	Settore autonomo relazioni esterne	Tempo pieno	2/4/2026 o successiva data utile		€ 25.479,39
	1	Esperto amministrativo contabile	Area autonoma sicurezza e protezione civile	Tempo pieno	1/6/2026 o successiva data utile		€ 19.818,08

1	Esperto amministrativo contabile	Settore Socio Educativo – Servizio Anziani e disabili	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 28.313,54
1	Esperto amministrativo contabile	Settore Socio Educativo – Welfare casa	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 28.313,54
1	Esperto amministrativo contabile	Servizio Demografico	Tempo pieno	21/12/2026 o successiva data utile		€ 1.083,60
1	Esperto amministrativo contabile	Settore Socio Educativo – Servizio sociale, gestione amministrativa	Tempo pieno	2/8/2026 o successiva data utile	assunzione da effettuarsi al termine del diritto alla conservazione del posto del dipendente cessato	€ 14.156,77
1	Esperto amministrativo contabile	Settore Socio Educativo	Trasformazione del rapporto di lavoro da part time 30 h a tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 4.697,34
1	Esperto tecnico	Settore territorio e lavori pubblici- Ambiente – Servizio infrastrutture e reti	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 28.436,39
1	Esperto tecnico	Settore territorio e lavori pubblici- Ambiente – Servizio raccolta e smaltimento rifiuti	Tempo pieno	5/3/2026 o successiva data utile		€ 28.104,98
1	Esperto tecnico	Settore territorio e lavori pubblici- Ambiente – SUAP	Tempo pieno	1/4/2026 o successiva data utile	assunzione da effettuarsi al termine del diritto alla conservazione del posto del dipendente cessato	€ 25.589,94
1	Esperto amministrativo contabile	Settore territorio e lavori pubblici- Ambiente – SUAP	Tempo pieno	15/7/2026 o successiva data utile		€ 15.584,35
1	Esperto amministrativo contabile	Settore edilizia Pubblica e Global service- Verde – Servizio tecnico demanio e patrimonio	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 28.313,54
2	Educatore	Settore Socio Educativo	Trasformazione del rapporto di lavoro da part time 18 h a tempo pieno di n.2 Educatrici in servizio	1/3/2026 o successiva data utile		€ 28.180,54
3	Educatore	Settore Socio Educativo	Trasformazione del rapporto di lavoro da part	1/3/2026 o successiva data utile		€ 28.180,54

				time 24h a tempo pieno di n.3 Educatrici in servizio			
Funzionari ed elevata qualificazione	1	Specialista giuridico amministrativo	Settore Economico Finanziario e tributario	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile		€ 30.751,00
	1	Specialista economico contabile	Settore Organizzazione pianificazione strategica e risorse umane	Tempo pieno	1/3/2026 o successiva data utile	Sostituzione già prevista nel PIAO 2025/2027 (delibera GC 11/2025 che prevedeva la sostituzione di ulteriori cessati non ancora noti nel rispetto della capacità assunzionale) – Effettuata procedura di mobilità a dicembre 2025. Graduatoria con 2 candidati idonei	€ 30.751,00
	1	Educatore	Settore Socio Educativo – Servizio Anziani e disabili – Servizio Minori e Famiglie	Part time 30 h	17/5/2026	assunzione da effettuarsi al termine del diritto alla conservazione del posto del dipendente cessato	€ 19.158,30
	1	Specialista Giuridico Amministrativo	Settore Socio-Educativo	Tempo pieno	01/09/2026		€ 12.297,36
	1	Assistente Sociale	Settore Socio Educativo – Servizio Anziani e disabili – Servizio Minori e Famiglie	Tempo pieno	10/8/2026	Trattenimento in servizio di n.1 dipendente - art.1 comma 165 legge 30 dicembre 2024 n.207 Fino al 31/12/2026	€ 14.567,66
Dirigenziale	1	Dirigente	Settore Edilizia Pubblica e Global service - Verde	Tempo pieno	1/11/2026	Tale posizione è coperta a tempo determinato fino al 31/10/2026, ai sensi dell'art.110 del D. Lgs.267/2000	€ 11.286,86

Per una spesa complessiva per l'anno 2026 pari a € 607.497,69, che trova copertura nella spesa di personale 2026 come precedentemente indicata, così come la spesa annualizzata del presente piano assunzioni per gli anni 2027 e 2028, pari a € 938.481,16 per ciascun anno, trova copertura nella spesa di personale 2027 e 2028 come precedentemente indicata.

Con il presente atto si prevede inoltre la sostituzione di eventuali ulteriori figure professionali che cesseranno a qualsiasi titolo (anche per mobilità verso altra amministrazione) nell'anno 2026 e ad oggi non note, nel rispetto della capacità assunzionale, senza ulteriore deliberazione di Giunta Comunale.

Le assunzioni sopra indicate saranno effettuate attraverso le modalità di reclutamento previste dalla normativa vigente: mobilità esterna, utilizzo di graduatorie interne o esterne, secondo quanto previsto dal Regolamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, selezione pubblica per esami oppure per titoli ed esami (quest'ultima modalità di reclutamento verrà utilizzata per la copertura della posizione dirigenziale) e ai sensi dell'art.43 c.9 del CCNL del 16/11/2022.

Si precisa che, ai sensi dell'art. 30 c. 2- bis del D. Lgs. 165/2001 verranno effettuate procedure di mobilità esterna per la copertura di posizioni non inferiore al 15% delle suddette facoltà assunzionali. Successivamente all'adozione del PIAO seguirà un atto gestionale ricognitivo.

Alcuni dei posti, che verranno ricoperti con le assunzioni a tempo indeterminato del piano assunzioni 2026, dovranno essere riservati agli appartenenti alle categorie di cui all'art.18 della legge 68/1999 e verranno, di volta in volta definiti nei bandi di selezione, fino alla copertura della quota d'obbligo.

2) Assunzioni a tempo determinato

Si confermano le seguenti **assunzioni a tempo determinato** previste con deliberazione di G.C. n.47 del 2.4.2025 di aggiornamento del PIAO 2025-2027, ad oggi non ancora effettuate:

Area	N. Posti	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Orario	Periodo di assunzione	Costo annuo
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	Specialista giuridico amministrativo (Funzionario Amministrativo per il Ministero)	Settore socio educativo	Tempo pieno	Dalla data di assegnazione per un massimo di 3 anni	€ 37.055,34
	1	Specialista economico contabile (Funzionario contabile per il Ministero)	Settore socio educativo	Tempo pieno	Dalla data di assegnazione per un massimo di 3 anni	€ 37.055,34
	1	Specialista servizi alle persone (Funzionario Psicologo per il Ministero)	Settore socio educativo	Tempo pieno	Dalla data di assegnazione per un massimo di 3 anni	€ 37.120,92

Per una spesa complessiva annua pari a € 111.231,60 che trova copertura nella spesa di personale 2026, 2027 e 2028 come precedentemente indicata. Il costo effettivo dell'anno 2026 dipenderà dalla data di assegnazione del personale da parte del Ministero.

Tali assunzioni verranno effettuate nell'ambito del programma "PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027"; come confermato nella relazione del Direttore dell'Area dei servizi ai cittadini prot. n. 10014 del 29.1.2026, il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali - Dipartimento per le politiche sociali, del terzo Settore e migratorie Direzione Generale per lo Sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà, con Decreto n. 40 del 14 marzo 2025, ha assegnato all'Ambito Territoriale di Sesto San Giovanni la seguente dotazione di personale: n. 1 Funzionario Amministrativo, n. 1 Funzionario Contabile, n. 1 Funzionario Psicologo.

La selezione del personale è stata operata direttamente dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali; in data 22 e 23.12.2025 sono state pubblicate sul Portale del Reclutamento le graduatorie finali e si è in attesa di conoscere i nominativi delle risorse destinate al Comune di Sesto San Giovanni (**Allegato B**).

I costi del personale gravano sul PN Inclusione e lotta alla povertà 2021 - 2027 per l'intero periodo dell'assunzione; pertanto, sono escluse dal limite di cui all'art. 9 c. 28 DL 78/2010.

Con il presente atto, si prevedono inoltre le seguenti **assunzioni a tempo determinato**:

Area	N. Posti	Profilo professionale	Area/Settore/Servizio di assegnazione	Orario	Decorrenza assunzione	Costo anno 2026
Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Settore Economico finanziario e tributario	Tempo pieno	Dal 01/03/2026 al 14/06/2026, e comunque non oltre il rientro del dipendente con diritto alla	€ 9.846,71

					conservazione del posto	
Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile	Settore Socio Educativo – Servizio sociale, gestione amministrativa	Tempo pieno	Dal 01/03/2026 al 01/08/2026, e comunque non oltre al rientro del dipendente con diritto alla conservazione del posto	€ 14.337,44
Istruttori	1	Esperto amministrativo contabile		Tempo pieno	Dal 01/03/2026 al 31/05/2026, e comunque non oltre il rientro della dipendente in maternità	€ 8.534,76

Per una spesa complessiva per l'anno 2026 pari a € 32.718,91 che trova copertura nel risparmio derivante dalla cessazione dei dipendenti sopra indicati con diritto alla conservazione del posto, nonché dalla decorrenza di due assunzioni di esperto amministrativo contabile dal 1/3/2026 anziché dal 1/01/2026 in sostituzione di personale a tempo indeterminato cessato nell'anno 2025.

4) Eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato che si rendano necessarie per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.