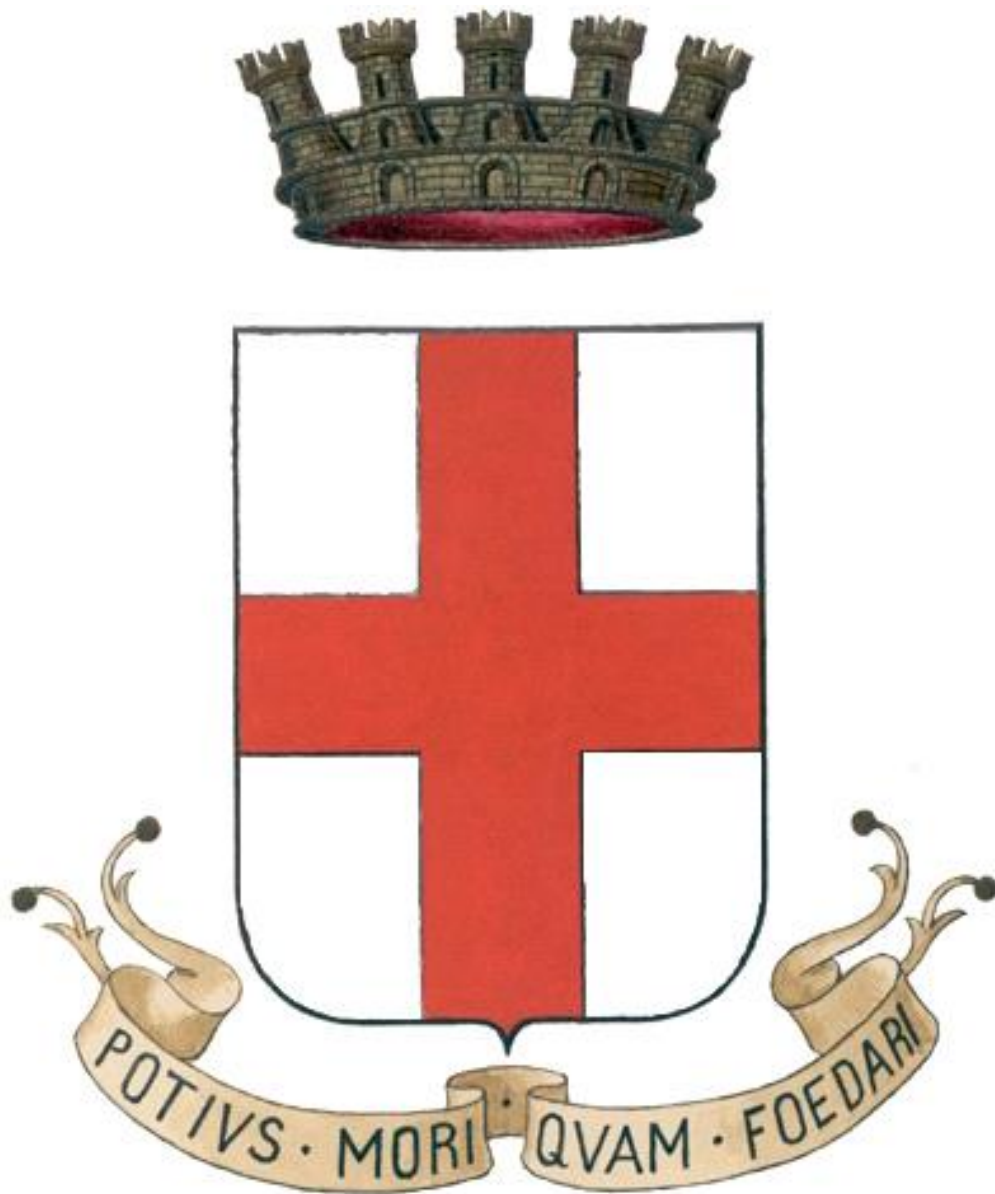


**CITTA' DI VERCELLI**



**DOTAZIONE ORGANICA  
E  
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO**

**DEL PERSONALE**

**ART. 39 COMMA 1, L. 27.12.1997, N. 449**

## Settore Risorse Umane, Sistemi Informativi e Servizi Demografici

La ristrutturazione organizzativa effettuata dal Comune di Vercelli, nell'ambito dei principi contenuti nelle recenti disposizioni normative volte ad una razionalizzazione e snellimento delle strutture, è stata attuata con la rivisitazione ed armonizzazione della articolazione organizzativa attraverso un differente ridisegno delle strutture di massima dimensione correlativamente ad una costante rimodulazione della dotazione organica.

Tali interventi che, come detto costituiscono modalità attraverso le quali le autonomie regionali e locali possono concorrere al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, si sono realizzati dapprima con la rivisitazione dell'assetto organizzativo della struttura e contestualmente con la rimodulazione della propria dotazione organica già effettuata con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 417 in data 24 novembre 2010 e successivamente con gli ulteriori adeguamenti della consistenza della dotazione complessiva rispettivamente con gli atti deliberativi di Giunta Comunale n. 245 in data 25 luglio 2011 e n. 433 in data 29 dicembre 2011.

### **DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE E PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO AL 31 DICEMBRE 2012**

<b>CATEGORIA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE NUOVO</b>	<b>DOTAZIONE</b>	<b>Personale in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2012</b>
<b>Dirigenti (7)</b>	Direttore di Settore	7	6
<b>D (77)</b>	Direttivo Amministrativo (compresi attuali	33	29

	Funzionari Amministrativi)		
	Direttivo Tecnico (compresi attuali Funzionari Tecnici)	17	14
	Direttivo Tecnico Ambientale	1	0
	Direttivo Informatico	2	2
	Direttivo Socio/Culturale (compresi attuali Funzionari Tecnici Socio/Culturali)	4	4
	Direttivo Amministrativo/Esperto in Progettazione	1	1
	Direttivo Coordinatore Asili Nido	1	1
	Direttivo di Vigilanza	8	6
	Assistente Sociale	8	8
	Psicologo	2	0
<b>C (161)</b>	Istruttore Amministrativo	72	50
	Istruttore Tecnico	18	14
	Istruttore Informatico	3	2
	Educatore Servizi Sociali	9	6
	Educatore 1^ Infanzia	16	12
	Agente di Polizia Municipale	43	34
<b>B (107)</b>	Impiegato Amministrativo	52	46
	Operaio Specializzato (compresi attuali Capo squadra Operai)	26	18
	Cuoco Asili Nido	4	4
	Collaboratore Familiare ADEST	3	0
	Centralinista	1	0
	Esecutore Servizi di Sede (compresi Autista Scuolabus)	12	12

	Esecutore Servizi Socio/Educativi	9	6
<b>A (1)</b>	Operatore d'Ufficio	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE</b>	<b>353</b>	<b>275</b>

Nel totale del personale in servizio di ruolo a tempo indeterminato al 31.12.2012 (n. 275) sono compresi n. 2 dipendenti uno in posizione di comando e uno in posizione di distacco e 1 dipendente in aspettativa non retribuita, devono, invece, essere aggiunte le seguenti unità in servizio a tempo determinato:

- per copertura posti di dotazione organica:

n. 1 Dirigente per il Settore Turismo, Sport, Cultura e Tempo Libero;

n. 2 Direttivo Amministrativo – Categoria D – Settore Turismo, Sport, Cultura e Tempo Libero; (uno in posizione di Staff ex art. 90 TUEL e uno in sostituzione temporanea di dipendente in aspettativa non retribuita)

Alla data del 31 12. 2012 è attiva la procedura per selezione del Segretario Generale

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI VERCELLI

Il modello organizzativo attuale del Comune di Vercelli si basa su un'articolazione generale, definita Macrostruttura: Settori e Servizi, che individua nei Settori le unità operative di massima dimensione e nei Servizi le prime articolazioni organizzative dei Settori.

La nuova struttura organizzativa, approvata con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 417 in data 24 novembre 2010 e n. 200 del 17.7.2012 ed è delineata nel modo seguente:

**Segreteria Generale - Segretario Generale:**

- Servizio Gestione Segreteria ed Organi Istituzionali (Posizione Organizzativa);
- Servizio Contratti, Legale, Assicurazioni e Controllo di gestione (Posizione Organizzativa);

**Settore Risorse Umane, Sistemi Informativi e Servizi Demografici:**

- Servizio Risorse Umane e Organizzazione (Posizione Organizzativa);
- Servizio Gestione Economica;
- Servizio Sistemi Informativi e Statistica (Posizione Organizzativa);
- Servizi Demografici (Posizione Organizzativa);

**Settore Bilancio, Finanza e Tributi:**

- Servizio Bilancio, Provveditorato ed Economato (Posizione Organizzativa),
- Servizio Patrimonio (Posizione Organizzativa),
- Servizio Entrate (Posizione Organizzativa),

**Settore Sviluppo Urbano ed Economico:**

- Ufficio di staff
- Servizio Pianificazione Urbanistica, Edilizia Privata e Sportello Unico (Posizione Organizzativa)
- Servizio Ambiente e Qualità Urbana,
- Servizio Sviluppo Economico (Posizione Organizzativa);

**Settore Strategie Territoriali, Lavori Pubblici e Manutenzione:**

- Ufficio di staff (programmazione, progettazione strategica, gestione e controllo);
- Servizio Immobili Istituzionali e Infrastrutture Sportive (Posizione Organizzativa);
- Servizio Infrastrutture a Rete e Infrastrutture Cimiteriali (Posizione Organizzativa);

### **Settore Cultura, Sport, Istruzione, Turismo e Manifestazioni:**

- Servizio Cultura, Istruzione, Turismo, Biblioteche ed Archivio Storico (Posizione Organizzativa),
- Servizio Politiche Giovanili, Sport e Manifestazioni;
- Servizio Comunicazione Pubblica;
- Direzione Scuola Musicale Vallotti (Posizione Organizzativa);
- Istituzione Vercelli e i suoi Eventi

### **Settore Politiche Sociali:**

- Uffici di staff (Tutele, Borse Lavoro, Politiche Abitative, Front-office e prima accoglienza);
- Servizio Sostegno e Promozione Sociale (Posizione Organizzativa),
- Servizio Minori e Asili Nido (Posizione Organizzativa);

### **Corpo Polizia Municipale:**

- Servizio Polizia Locale e Sicurezza Urbana (Posizione Organizzativa),
- Servizio Sicurezza e Protezione Civile;
- Servizio Mobilità, Traffico e Trasporti

## **PIANO DELLE ASSUNZIONI**

Il piano delle assunzioni per il triennio 2013/2015, come evidenziato l'anno precedente con riferimento al triennio 2012/2014, si baserà in via prioritaria a garantire la copertura dei posti di maggiore responsabilità all'interno delle articolazioni della struttura dell'ente in relazione alle cessazioni di personale che si verificheranno nel corso del triennio di riferimento.

Le cessazioni di personale utili, quale calcolo di spesa possibile ai fini dell'attuazione di nuovi percorsi assunzionali, sono riferite ai soli casi di pensionamento o di dimissioni o di qualsiasi

altra cessazione del rapporto di lavoro, non rientrando in tale novero, invece, eventuali mobilità in uscita del personale.

Le vigenti disposizioni in materia di limitazioni assunzionali, intese quali nuove immissioni nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, sono, in buona sostanza, rimaste confermate. Le assunzioni saranno effettuate e programmate nell'ambito del rispetto dell'andamento delle spese del personale le cui disposizioni, come detto, per gli enti soggetti alle regole del patto di stabilità, prevedono la possibilità di nuove assunzioni, intese quali nuovi ingressi nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni, nel limite del 40% dei risparmi delle cessazioni intervenute nell'anno precedente.

Il piano delle risorse umane, che sarà adottato nei termini di cui sopra, potrà comprendere come detto sia nuove assunzioni (nel limite del 40% dei risparmi delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a quello di riferimento) e sia l'individuazione di ulteriori necessità di copertura di dotazioni organiche vacanti attraverso l'istituto della mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. n.165/2001, nell'ambito delle risorse stanziare a tali fini.

Come per l'anno passato i principi di garanzia di contenimento della dinamica retributiva e occupazionale previsti dalle vigenti normative (art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296) saranno monitorati in corso d'anno in relazione alle dinamiche occupazionali, verificando altresì le proiezioni delle spese che le nuove assunzioni comporteranno con le situazioni di nuovi pensionamenti del personale.

I dati di spesa del personale a qualunque titolo in servizio (ivi comprendendo le co.co.co. e le spese per il lavoro interinale) fondo nuove assunzioni (la quota dei benefici contrattuali rimane bloccata sino al 31.12.2014 per espressa disposizione normativa) si riferiscono all'applicazione della sola indennità di vacanza contrattuale contenuti nella previsione di bilancio rispetto alle spese correnti per l'anno 2013, ivi comprendendo altresì la previsione della spesa di personale della Partecipata Atap si assestano su un dato previsionale presuntivo di 24,96 %.

Le vigenti disposizioni in materia di raffronto spese di personale/spese correnti impongono quale limite massimo di rapporto il valore del 50%, valore variato dalle recenti disposizioni.

Spese personale	6.942.650,00
Spese Oneri	2.136.700,00

Spese accessorio non comprese nelle spese personale	730.150,00
Spese Irap	595.860,00
Spese fondo assunzionale (comprehensive del t. determinato)	40.000,00
Spese art. 208 c.d.s. destinate attività previdenziali/assistenziali	10.000,00
Spese benefici contrattuali	-----

---

Totale (A) 10.455.360,00

Spese lavoro flessibile (comprehensive finanziamenti esterni)	284.299,71
Finanziamento lavoro flessibile da enti esterni	- 32.727,09

---

Totale (B) 251.572,62

Spese (stimate sui dati consuntivo atap 2012) personale società partecipata 100% (Totale C)  
763.032,32

Tali spese sono state calcolate in relazione alla seguente formula:

$$\frac{(\text{costo del personale della società}) \times (\text{corrispettivo dovuto dal Comune alla società per servizi resi})}{(\text{valore della produzione della società})}$$

Totale complessivo (A+B+C) = 11.469.964,94

Totale spese correnti anno 2013 = 45.935.264,15

Rapporto spese personale/spese correnti  $\frac{11.469.964,94}{45.935.264,15} = 0,2496 = 24,96\%$

Il monitoraggio dell'andamento delle spese di personale, nell'ambito del rispetto delle disposizioni richiamate, è un'azione costante che viene valutata nel complesso degli aspetti evolutivi propri della materia.



La definizione della spesa del personale per l'anno 2013 e relativa proiezione sul pluriennale, tiene in considerazione il principio di contenimento della spesa previsto dalle vigenti normative che, tra l'altro, impongono agli enti una rigorosa programmazione della spesa del personale al fine di rendere la stessa compatibile con gli obiettivi del patto di stabilità interno.

Nei calcoli di spesa si sono tenuti in considerazione gli orientamenti di cui alla deliberazione n. 14/AUT/2011/QMIG della Corte dei Conti adunanza del 30 novembre 2011. Secondo tale pronuncia, in riferimento alle società partecipate, si legge: "Quanto alla qualità della partecipazione, questa sezione, come la sezione remittente, ritiene che il concetto partecipazione totalitaria o di controllo, richiamato dalla norma, debba riferirsi alle società partecipate al 100% da un ente pubblico o da più enti pubblici congiuntamente, nonché da società che presentano le caratteristiche di cui all'art. 2359, co. 1, nn. 1 e 2, codice civile.". Ed ancora: "In un'ottica di sistema, la considerazione congiunta della spesa di personale dell'ente locale con quella delle società partecipate sussiste nei confronti di organismi (aziende speciali, fondazioni, etc.) contraddistinti da livelli di autonomia contabile e finanziaria inferiori a quelli delle società. Il preciso riferimento normativo alle società esclude tuttavia che possano essere considerate le spese di personale dei predetti organismi."

Nella programmazione della spesa non vi è alcun riferimento ai costi contrattuali in quanto gli ultimi costi derivanti dagli incrementi dei CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) riferiti alle tre categorie contrattuali di riferimento (Segretario Generale – Dirigenti e Personale delle categorie dalla A alla D) sono stati applicati ed hanno riferimento all'ultimo biennio economico 2008 – 2009. La tornata contrattuale sarà ridefinita, allo stato attuale delle disposizioni, successivamente al 2014.

La programmazione delle risorse per il personale in servizio contenute nella previsione di bilancio rispetta le indicazioni contenute nelle suddette disposizioni.

Dal prospetto riepilogativo sotto riportato delle presenze al 31.12. di ciascuno degli anni dal 2004 al 2012 si evince un dato di sostanziale contenimento della dotazione e relativa spesa del personale: sono riportati i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che ricoprono posti di dotazione organica. Non sussistono assunzioni extra dotazione organica ai sensi dell'art. 110 del TUEL (D. Lgs. 267/2000). Non sussistono situazioni di soprannumero o di eccedenze ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011.

<b>Categorie</b>	<b>31.12. 2004</b>	<b>31.12. 2005</b>	<b>31.12. 2006</b>	<b>31.12. 2007</b>	<b>31.12. 2008</b>	<b>31.12. 2009</b>	<b>31.12. 2010</b>	<b>31.12. 2011</b>	<b>31.12. 2012</b>
<b>Dirigenti</b>	7	7	6	7	7	7	7	7	7
<b>D</b>	59	57	52	52	62	68	65	69	65
<b>C</b>	124	131	127	132	131	127	123	119	118
<b>B</b>	85	112	106	101	93	93	91	89	86
<b>A</b>	29	2	2	2	1	1	1	1	0
<b>Totale</b>	304	309	293	294	294	296	287	285	276

