

**RIORDINO E DEFINIZIONE A REGIME
DELLA PIANIFICAZIONE OCCUPAZIONALE E DELLA DISCIPLINA DECENTRATA
DEL PERSONALE DI ROMA CAPITALE**

Intendimenti e obiettivi

Costituisce obiettivo strategico dell'Amministrazione Capitolina intraprendere, con la massima urgenza, un percorso di riordino e adeguamento della regolazione organizzativa e di gestione del personale, direttamente funzionale alla compiuta e imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza.

È di tutta evidenza che, stante l'attuale difficilissima contingenza economico-finanziaria del Paese, è necessario mettere in campo ogni azione, idonea a massimizzare i benefici ottenibili da un produttivo impiego di risorse e strumenti, anche disciplinatori, a disposizione dell'Ente. Tra le principali leve disponibili, la valorizzazione del patrimonio di professionalità espresso dagli organici capitolini, quale strumento irrinunciabile per il raggiungimento di quell'obiettivo.

In tale quadro d'insieme, è ferma intenzione dell'Amministrazione attivare un costante confronto con le parti sociali, volto ad assicurare il necessario e non procrastinabile adeguamento allo sviluppo normativo in atto delle discipline decentrate del personale, anche al fine di perseguire i seguenti macro-obiettivi:

- la **salvaguardia dei livelli occupazionali** consentiti;
- il **mantenimento di trattamenti retributivi** idonei a sostenere i livelli di responsabilità e di produttività richiesti al personale capitolino, attraverso la valorizzazione degli organici e il riconoscimento del merito lavorativo.

La rilevanza e la complessità delle azioni da intraprendere impongono di attivare un percorso di complessiva razionalizzazione dei processi e di contestuale ottimizzazione d'impiego delle risorse, in stretta rispondenza agli obiettivi da perseguire, capace di coniugare una nuova organizzazione della macchina capitolina al miglior impiego degli organici sulle funzioni istituzionali.

Criticità in atto e priorità

In coerenza con gli obiettivi del progetto di riordino complessivo della Macrostruttura, ricorre pertanto l'esigenza di attivare e coltivare un aperto e stabile confronto con le parti sociali, necessario al perseguimento dei suindicati obiettivi, incentrato sugli **ambiti intervento** di seguito delineati:

1) Razionalizzazione e valorizzazione degli organici

A seguito dell'approvazione da parte della Giunta Capitolina della nuova articolazione della Macrostruttura, di cui alla deliberazione G.C. 384 del 25/26 ottobre 2013, si è dato avvio ad

un processo che a partire dal riallineamento dell'attuale modello organizzativo alle deleghe assessorili, nonché al recepimento delle innovazioni statutarie, si focalizza in questa fase sull'assetto delle strutture territoriali, in coerenza con le nuove attribuzioni funzionali e forme di autonomia riconosciute dallo Statuto, di cui alla deliberazione A.C. n. 8 del 7 marzo 2012.

Nella prospettiva della seconda fase di innovazione e razionalizzazione degli assetti organizzativi, le azioni da intraprendere saranno volte all'ottimizzazione delle risorse gestite, con particolare riguardo alla adeguata **allocazione, gestione e valorizzazione** delle risorse umane.

Nell'ambito delle strutture territoriali, interessate da un più radicale processo di cambiamento e destinate ad ulteriori attribuzioni funzionali, si è ritenuto fin d'ora di potenziare le posizioni dirigenziali, ed in prospettiva di ridefinire il fabbisogno delle posizioni organizzative, al fine di assicurare il presidio dei processi attuativi delle linee di attività collegate all'erogazione dei servizi sul territorio.

Tale processo è oggetto di approfondimento in apposito **tavolo tecnico** con le OO.SS. e conseguentemente troverà piena attuazione ad esito del confronto, già avviato in relazione all'accorpamento dei Municipi e tuttora in itinere, sulla base di dati strutturati che supportino l'analisi della dotazione quali-quantitativa delle risorse umane dei Municipi.

Allo stesso tempo, per l'individuazione di criteri di razionale distribuzione delle risorse umane, si rendono necessari strumenti di **rilevazione delle competenze** relative ai profili già esistenti e dei fabbisogni delle strutture. L'Amministrazione si è già orientata all'individuazione di strumenti idonei in tal senso, al fine di disporre di criteri oggettivi per la regolamentazione della mobilità interna, della formazione ed eventuale riallineamento dei profili, nonché dell'assegnazione delle risorse che si renderanno disponibili, nel rispetto di criteri condivisi con le rappresentanze sindacali volti a tutelare le professionalità oggetto di riassegnazione funzionale.

Si intende dare continuità ai **progetti** in atto per migliorare la funzionalità, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, con particolare attenzione ai costi di funzionamento e di produzione delle strutture, al fine di liberare risorse a favore della valorizzazione dei ruoli e delle risorse professionali.

Ciò comporta l'estensione al personale del comparto dell'applicazione degli istituti per il riconoscimento del merito, attraverso strumenti che rilevino il contributo del dipendente relativamente al livello di conseguimento degli obiettivi collegati ai suddetti progetti, con riferimento alle specifiche competenze, ovvero ai comportamenti di ruolo/comportamenti organizzativi.

Il **processo formativo**, d'altro canto, non potrà prescindere da percorsi che coinvolgano il personale in maniera proattiva per valorizzare le specificità dei ruoli professionali, garantendo la realizzazione di iniziative volte a diffondere una condivisa e comune cultura del lavoro, improntata al miglioramento dei processi, alla qualità dei prodotti e dei servizi e al risultato d'insieme.

Inoltre, nell'interesse dell'utenza, la **riconfigurazione degli orari di servizio e di lavoro**, accompagnata da misure che assicurino la possibilità di fruire di canali alternativi di accesso ai servizi, può costituire lo strumento di ampliamento dell'offerta al cittadino e, al contempo, di miglioramento del benessere organizzativo percepito dai lavoratori.

2) Politiche occupazionali

L'attuale quadro normativo, complesso e a volte frammentario, è caratterizzato da una serie di disposizioni assai rigorose, tese al contenimento e alla tendenziale riduzione della spesa a qualsiasi titolo. Esse incidono, a più livelli, sia sulle facoltà assunzionali degli enti locali - a tempo indeterminato e determinato - che sui margini di impiego delle risorse decentrate da destinare alla remunerazione accessoria del personale, in una stagione che vede altresì bloccati i rinnovi economici dei contratti nazionali.

Tra le numerose disposizioni emanate, rilevano soprattutto le misure che impongono, già da qualche anno e con prospettiva di lungo periodo, la riduzione degli organici (copertura solo parziale - al 40% - del *turn over* del personale di ruolo e contenimento delle assunzioni flessibili entro la metà della spesa dell'anno 2009) e delle risorse contrattuali decentrate da destinare all'incentivazione e al miglioramento dei servizi (riduzione annuale dei fondi in proporzione alla diminuzione degli organici).

Il perseguimento degli obiettivi sopra descritti, deve necessariamente trovare ogni possibile sostegno nelle opportunità che, pur in tale quadro di contenimento delle spese, la normativa esistente e *in itinere* comunque offre alle amministrazioni pubbliche, con specifico riguardo alle disposizioni tese a valorizzare gli organici esistenti, anche alla luce delle disposizioni di cui al D.L. n. 101/2013, in relazione alla stabilizzazione del precariato "storico", in corso di approfondimento.

L'esigenza di sfruttare ogni possibile margine occupazionale offerto dalla vigente e futura legislazione in materia, pone in evidenza la necessità di trovare soluzioni programmatiche di ampio respiro, capaci di massimizzare dette opportunità di stabilizzazione occupazionale, nel più ampio quadro della pianificazione assunzionale in atto.

Al riguardo, tuttavia, occorre evidenziare che, in considerazione degli stretti margini di azione consentiti dalla vigente normativa in materia di assunzioni nelle pubbliche amministrazioni, ai fini della predisposizione del nuovo piano assunzionale, si renderà necessario valutare attentamente le esigenze funzionali dell'Ente, tenendo presente che sarà comunque possibile delineare un piano triennale di assunzioni che fissi criteri e priorità generali, ma che dovrà necessariamente essere sottoposto ad aggiustamenti e conferme di anno in anno, a seguito di verifica riguardo alle risorse realmente disponibili ed ai margini di programmazione consentiti dall'effettivo *turn over* dell'anno precedente.

Nel quadro complessivo delle politiche occupazionali messe in atto dall'Ente, si dovrà inoltre necessariamente procedere alla ridefinizione del sistema di classificazione professionale approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 422/2009, adeguandolo alle nuove esigenze correlate alla complessiva riorganizzazione dell'Amministrazione Capitolina e

rideterminare la dotazione organica e il piano triennale del fabbisogno di personale, in coerenza con le effettive possibilità di copertura delle vacanze d'organico nel medio e breve periodo.

3) Politiche retributive

Contestualmente, occorre assicurare che la corrente consistenza delle risorse contrattuali decentrate, trovando coerente correlazione con i concreti fabbisogni premiali e di incentivazione del lavoro, sia mantenuta disponibile per sostenere pienamente le politiche di riordino organizzativo e gestionale, che costituiscono il presupposto per la realizzazione del programma di governo.

In tal senso, costituisce obiettivo strategico - nel più ampio quadro di ricerca di ogni possibile soluzione finalizzata a realizzare risparmi di gestione sui costi di funzionamento delle strutture e di erogazione dei servizi - individuare **economie strutturali** da destinare, nelle quote stabilite dalla legge, all'incremento dei fondi decentrati disponibili e da impiegare per l'incentivazione del personale al mantenimento dei livelli essenziali di prestazione, a prioritario supporto delle funzioni fondamentali dell'Ente e degli obiettivi di mandato.

Occorre, altresì, evidenziare come la conclusione di ogni regime transitorio previsto dalla normativa di cui al d.lgs. 150 e s.m.i, renda urgente procedere all'allineamento degli istituti di gestione del personale, ivi compresi quelli riservati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale del comparto.

La complessità del lavoro da svolgere, la sua valenza generale per tutte le strutture dell'Ente e la delicata fase di confronto con le rappresentanze sindacali, hanno richiesto la costituzione di un qualificato **gruppo di lavoro** intradipartimentale cui è attribuito l'incarico di curare lo studio e l'istruttoria finalizzati all'adeguamento delle norme interne all'evoluzione in atto nella pubblica amministrazione, nonché ai mutati assetti organizzativi e funzionali dell'Ente.

Parallelamente, il Dipartimento Risorse umane sta lavorando ad una proposta per lo sviluppo e l'integrazione del **sistema di misurazione e valutazione** della performance organizzativa e personale da applicare ai dipendenti con qualifica non dirigenziale, di concerto con la Direzione Pianificazione e Controllo Interno, ed in coerenza con la disciplina sul ciclo della *performance*, di cui alla deliberazione G.C. n. 116, del 22 dicembre 2010.

Il percorso così delineato dovrà essere caratterizzato da un'attività di costante analisi, monitoraggio e confronto al tavolo di relazione con le rappresentanze sindacali, affinché ogni riflesso dell'azione di governo e di amministrazione dell'Ente sui rapporti di lavoro possa trovare preventivo esame d'insieme, a garanzia del miglior impiego degli organici e delle disponibilità finanziarie volte al sostegno del merito e della produttività degli uffici e dei servizi capitolini.

In sede di confronto sindacale, considerata l'urgenza di inoltrare all'approvazione della Giunta Capitolina il piano triennale dei fabbisogni di organico ed il correlato piano occupazionale

In sede di confronto sindacale, considerata l'urgenza di inoltrare all'approvazione della Giunta Capitolina il piano triennale dei fabbisogni di organico ed il correlato piano occupazionale quale atto propedeutico all'approvazione del bilancio di previsione 2013-2015, si propone di consegnare alle Rappresentanze Sindacali i seguenti documenti:

Allegato 1 composto dalle tabelle:

TABELLA A): Riepilogo procedure selettive concluse ed in itinere a tempo indeterminato;

TABELLA B): Riepilogo procedure selettive bandite/concluse a tempo determinato;

TABELLA C): Riepilogo procedure selettive bandite profili dirigenziali

Allegato 2: Riepilogo piano assunzionale in corso di attuazione nell'anno 2013 e proposta di integrazione e sviluppo per gli anni 2013-2015.

Allegato 3: Programmazione triennale del fabbisogno di personale - 2013/2015 (in corso di predisposizione)

Allegato 1

Cat.	Profilo Professionale	Concorsi pubblici banditi feb. 2010 G.C. 422/2009	Concorsi pubblici banditi ante 2010 G.C. 422/2009	Procedure selettive bandite 2013 a tempo indeterminato G.C. 128/2013	Assunzioni ex L.n. 68/99 Bando 2013	Assunzioni L.n. 68/99 da gestire con nuova convenzione	Acquisizione dall'esterno con procedure previste da art. 30 D.L.gs. 165/01 (2)	Totale
D1	ESPERTO SVILUPPO SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI (1)	129						129
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	110					5	115
D1	FUNZIONARIO ECONOMICO - FINANZIARIO	10					1	11
D1	STATISTICO	19						19
D1	FUNZIONARIO PROCESSI COMUNICATIVI E INFORMATIVI	50						50
D1	DIETISTA	57					1	58
D1	ARCHITETTO	136					2	138
D1	INGEGNERE	87					1	88
D1	CURATORE ARCHEOLOGO	14					2	16
D1	CURATORE STORICO DELL'ARTE	20						20
D1	RESTAURATORE CONSERVATORE	3						3
D1	FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	43					1	44
D1	FUNZIONARIO SERVIZI ORIENTAMENTO AL LAVORO		34					34
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	300					21	321
C1	ISTRUTTORE ECONOMICO	155						155
C1	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	300					2	302
C1	ISTRUTTORE SERVIZI CULTURALI, TURISTICI E SPORTIVI	150						150
C1	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	300						300
C1	ISTRUTTORE SERVIZI ORIENTAMENTO AL LAVORO		30					30
C1	ISTRUTTORE GESTIONE AMMINISTRATIVO - CONTABILE RISORSE UMANE			92			1	93
C1	ISTRUTTORE SERVIZI DI SUPPORTO ALLA PROGETTAZIONE TECNICA ED AL CONTROLLO DEL TERRITORIO			34			1	35
C1	GEOMETRA							0
C1	ISTRUTTORE URP - REDATTORE PAGINE WEB					24		24
B1	OPERATORE SERVIZI SUPPORTO E CUSTODIA (2)				2	10		12
B1	OPERATORE SERVIZI TECNICI					10		10
	Totale	1.883	64	126	2	44	38	2.157

(1) procedura conclusa - 129 candidati idonei fronte di 157 posti messi a bando

(2) a fronte di 47 unità previste si potrà procedere, per mancanza dei requisiti richiesti o per carenza di domande, all'assunzione di 36 candidati (dato aggiornato al 31/10/2013)

TABELLA B PROCEDURE SELETTIVE A TEMPO DETERMINATO

PROCEDURE SELETTIVE BANDITE ANNO 2013 A TEMPO DETERMINATO		
C1	FACILITATORE DEI PROCESSI DI INNOVAZIONE TECNOLOGICA	10
C1	ISTRUTTORE DELL'ORGANIZZAZIONE DELLA P.A.	90
C1	ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI E TERRITORIALI	32
B1	OPERATORE RILEVAZIONI SISTEMICHE	230

TABELLA C RIEPILOGO PROCEDURE SELETTIVE BANDITE DIRIGENTI

Cat.	Profilo Professionale	Piano Assunzionale D.G.C. 194/2011	Posti banditi concorsi dicembre 2011	Da assumere a seguito di contenzioso
DIR	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	5	5	
DIR	DIRIGENTE SOCIO-EDUCATIVO	1	1	
DIR	DIRIGENTE SISTEMI TECNOLOGICI E INFORMATIVI	2	2	
DIR	DIRIGENTE ECONOMICO-FINANZIARIO	5	4	
DIR	DIRIGENTE TECNICO	4	4	
DIR	DIRIGENTE BENI CULTURALI E AMBIENTALI	1	1	
DIR	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE			1
DIR	AVVOCATO DIRIGENTE	4	3	
Totale		22	20	1

Allegato 2

DETERMINAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI PER L'ANNO 2013

Premesso che negli Enti Locali, la spesa per l'assunzione di personale a tempo indeterminato soggiace ai limiti finanziari di cui all'art. 76, comma 7, DL 112/2008 convertito in L. 133/2008 e ss.mm.ii. secondo cui è possibile "... procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. **Ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, l'onere per le assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale è calcolato nella misura ridotta del 50 per cento**".

Il limite di spesa residua per assunzioni nell'anno 2013, correlato al turn over 2012, risulta pari ad € 5.553.877,82=. Questo importo, aggiornato alla data del 4/11/2013, è stato calcolato come esposto nella seguente tabella:

QUADRO DI RIEPILOGO ASSORBIMENTO RISORSE DERIVANTI DA TURN OVER 2012 PER ATTUAZIONE PIANO ASSUNZIONALE 2013	
LIMITE SPESA TURN OVER 2012	€ 12.356.055,70
n. 2 Istruttori Amministrativi e Geometri - ampliamento al 100% dell'orario ordinario di lavoro	€ 16.990,36
n. 54 mantenimenti in servizio definiti al 4/11/2013	€ 1.789.085,93
n. 19 I.P.M. graduatoria Comune di Fiumicino autorizzati dal 28.12.12 (calcolati al 50% ex art. 76 c. 7 d.l. 112/2008 conv. in L. 133/2008 e s.m.i.)	€ 291.192,48
n.108 Educatori Asilo Nido a decorrere dal 02.09.2013 (calcolati al 50% ex art. 76 c. 7 d.l. 112/2008 conv. in L. 133/2008 e s.m.i.)	€ 1.507.748,58
n.71 Assistenti sociali dal 01.09.2013 (calcolati al 50% ex art. 76 c. 7 d.l. 112/2008 conv. in L. 133/2008 e s.m.i.) ex deliberazione G.C. n. 299/2013;	€ 1.802.706,81
n.3 unità categoria D e n. 20 unità categoria C dal 15.07.2013(in possesso dei requisiti di cui alla L. 244/2007)ex deliberazione G.C. n. 299/2013.	
n. 44 vincitori di 5 procedure concorsuali (22 concorsi): 25 Esperti controllo di gestione; n.4 Geologi; 3 Esperti in merceologia derrate; 5 Esperti in gestione entrate; 7 Esperti normativa lavori pubblici (12 unità non ancora assunte)	€ 1.394.453,72
TOTALE SPESA AL 04/11/2013	€ 6.802.177,88
RESIDUO 2013 ANCORA SPENDIBILE	€ 5.553.877,82

(IPOTESI 1)

ASSUNZIONI IN CORSO DI ATTUAZIONE - IMPEGNO FONDI APPROVATO

Cat.	Profilo Professionale	Concorsi Pubblici febbraio 2010	Assunzioni obbligatorie ex L.68/99	Scorrimento graduatorie concorsi pubblici ante 2005 G.C. 299/2013	Stabilizzazione di personale acquisito con avvalimento da graduatorie Regione Lazio G.C. 299/2013	Stabilizzazioni G.C. 299/2013
D1	ASSISTENTE SOCIALE - di cui a tempo determinato			71 30		
D1	ARCHITETTO					3
D1	ESPERTO CONTROLLO DI GESTIONE	1				
D1	ESPERTO GESTIONE DELLE ENTRATE	5				
D1	ESPERTO NORMATIVA LAVORI PUBBLICI E FINANZA DI PROGETTO	7				
C1	ISTRUTTORE ECONOMICO				3	6
C1	GEOMETRA				2	9
C1	ISTRUTTORE URP - REDATTORE PAGINE WEB (1)		60			
B1	OPERATORE SERVIZI SUPPORTO E CUSTODIA (2)		60			
Totale dipendenti da assumere		13	120	71	5	18

(1) Stipula contatto prevista a breve termine, probabilmente entro la fine di novembre 2013

(2) Stipula contratto prevista per il 18 novembre 2013

IPOTESI INTEGRAZIONE PIANO ASSUNZIONALE 2013

Budget max relativo al 40% del turn over		€ 5.553.877,82
pari a	163 unità da stabilizzare (79 cat.D1, 74 cat C1, 10 cat B1)	
	3 unità da riassumere (2 cat D2, 1 cat. C2)	
	18 unità di categoria D1 "assumibili" + 1 Dirigente	

Stabilizzazioni

Cat.	Profilo Professionale	n. unità da stabilizzare
D1	ARCHITETTO	11
D1	ASSISTENTE SOCIALE (*)	45
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	10
D1	FUNZIONARIO ECONOMICO - FINANZIARIO	1
D1	FUNZIONARIO SERVIZI AMBIENTALI	1
D1	INGEGNERE	2
D1	PSICOLOGO	9
Totale D1		79
C1	GEOMETRA	5
C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	67
C1	ISTRUTTORE SERVIZI TECNICI	1
C1	ISTRUTTORE SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI	1
Totale C1		74
B1	OPERATORE SERVIZI SUPPORTO E CUSTODIA	9
B1	OPERATORE SERVIZI TECNICI	1
Totale B1		10
TOTALE STABILIZZAZIONI		163

(*) 75 unità in servizio, di cui 30 incluse nella graduatoria concorsi pubblici ante 2005, per la quale è stato previsto lo scorrimento con D.G.C. 299/2013 (impegno fondi approvato)

Riassunzioni

Cat.	Profilo Professionale	n. unità da stabilizzare
D2	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2
C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1
TOTALE RIASSUNZIONI		3

12

Assunzioni a seguito di contenzioso - Dirigenti

Cat.	Profilo Professionale	n. assunzioni a seguito di contenzioso
DIR	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	1
TOTALE ASSUNZIONI DIRIGENTI		1

Procedure concorsuali terminate e in attesa di pubblicazione graduatoria

Cat.	Profilo Professionale	n. vincitori	n. unità da assumere	
D1	CURATORE ARCHEOLOGO	14	18 cat. D1 (profili da definire)	
D1	RESTAURATORE CONSERVATORE	3		
D1	FUNZIONARIO ECONOMICO	10		
D1	STATISTICO	19		
D1	CURATORE STORICO DELL'ARTE	20		
D1	ESPERTO SVILUPPO SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI	129		
D1	FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	43		
D1	DIETISTA (**)	57		
D1	INGEGNERE	87		
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	300		0

Totale	682
Totale SENZA Insegnanti Scuola Infanzia	382

(**) Ai sensi dell'art. 76 comma 7 del D.L. 112/2008 convertito in L.133/2008 ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali l'onere per le assunzioni del personale destinato allo svolgimento di funzioni di istruzione pubblica/servizi sociali/polizia locale è calcolato nella misura ridotta del 50%

Totale non dirigenti (comprese 18 unità cat. D - profili da definire)	184
Totale Dirigenti	1
TOTALE ASSUNZIONI PREVISTE	185

IPOTESI PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2014 - IPOTESI A

Budget max relativo al 40% del turn over (presunto)	€ 5.902.391,80
pari a	300 unità Insegnanti Scuola Infanzia C1 "assumibili" + 51 unità di categoria D1 o, in alternativa, 56 unità di categoria C1

Procedure concorsuali terminate

Cat.	Profilo Professionale	Ipotesi 1		Ipotesi 2	
		n. unità calcolate	n. assunzioni effettive	n. unità calcolate	n. assunzioni effettive
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	150	300	150	300
C1	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	0	0	0	0
D1	PROFILI DA VERIFICARE (residuo 2013)	51	51	0	0
C1	PROFILI DA VERIFICARE	0	0	56	56
Totale		201	351	206	356

Assunzioni sottoposte solo a vincolo di spesa (50% spesa anno precedente) ma non calcolate ai fini del rispetto del 40%

Procedure selettive bandite anno 2013 a tempo determinato (terminate)

Cat.	Profilo Professionale	n. unità da assumere
B1	OPERATORE RILEVAZIONI SISTEMICHE	230
Totale		230

Assunzioni Obbligatorie (*)

Cat.	Profilo Professionale	n. unità da assumere
C1	ISTRUTTORE URP - REDATTORE PAGINE WEB	24
B1	OPERATORE SERVIZI SUPPORTO E CUSTODIA	10
B1	OPERATORE SERVIZI TECNICI	10
Totale		44

(*) R.A. su criticità 6 unità di categoria B previste nel piano assunzionale 2011-2012 non assunte + 47 unità di categoria C e D da procedure concorsuali 2010

IPOTESI PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2014 - IPOTESI B

Budget max relativo al 40% del turn over (presunto)	€ 5.902.391,80
pari a	150 unità Insegnanti Scuola Infanzia C1 + 150 unità Istruttori Polizia Locale C1 "assumibili" + 51 unità di categoria D1 o, in alternativa, 56 unità di categoria C1

Procedure concorsuali terminate

Cat.	Profilo Professionale	Ipotesi 1		Ipotesi 2	
		n. unità calcolate	n. assunzioni effettive	n. unità calcolate	n. assunzioni effettive
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	75	150	75	150
C1	ISTRUTTORE POLIZIA LOCALE	75	150	75	150
D1	PROFILI DA VERIFICARE (residuo 2013 o altro)	51	51	0	0
C1	PROFILI DA VERIFICARE	0	0	56	56
Totale		201	351	206	356

Assunzioni sottoposte solo a vincolo di spesa (50% spesa anno precedente) ma non calcolate ai fini del rispetto del 40%

Procedure selettive bandite anno 2013 a tempo determinato (terminate)

Cat.	Profilo Professionale	n. unità da assumere
B1	OPERATORE RILEVAZIONI SISTEMICHE	230
Totale		230

Assunzioni Obbligatorie (*)

Cat.	Profilo Professionale	n. unità da assumere
C1	ISTRUTTORE URP - REDATTORE PAGINE WEB	24
B1	OPERATORE SERVIZI SUPPORTO E CUSTODIA	10
B1	OPERATORE SERVIZI TECNICI	10
Totale		44

(*) R.A. su criticità 6 unità di categoria B previste nel piano assunzionale 2011-2012 non assunte + 47 unità di categoria C e D da procedure concorsuali 2010

15

(IPOTESI 2)

ASSUNZIONI IN CORSO DI ATTUAZIONE - IMPEGNO FONDI APPROVATO

Cat.	Profilo Professionale	Concorsi Pubblici febbraio 2010	Assunzioni obbligatorie ex L.68/99	Scorimenti graduatorie concorsi pubblici ante 2005 G.C. 299/2013	Stabilizzazione di personale acquisito con avvalimento da graduatorie Regione Lazio G.C. 299/2013	Stabilizzazioni G.C. 299/2013
D1	ASSISTENTE SOCIALE - di cui a tempo determinato			71 30		
D1	ARCHITETTO					3
D1	ESPERTO CONTROLLO DI GESTIONE	1				
D1	ESPERTO GESTIONE DELLE ENTRATE	5				
D1	ESPERO NORMATIVA LAVORI PUBBLICI E FINANZA DI PROGETTO	7				
C1	ISTRUTTORE ECONOMICO				3	6
C1	GEOMETRA				2	9
C1	ISTRUTTORE URP - REDATTORE PAGINE WEB (1)		60			
B1	OPERATORE SERVIZI SUPPORTO E CUSTODIA (2)		60			
Totale dipendenti da assumere		13	120	71	5	18

(1) Stipula contatto prevista a breve termine, probabilmente entro la fine di novembre 2013

(2) Stipula contratto prevista per il 18 novembre 2013

IPOTESI INTEGRAZIONE PIANO ASSUNZIONALE 2013

Budget max relativo al 40% del turn over		€ 5.553.877,82
pari a	3 unità da riassumere (2 cat D2, 1 cat. C2)	
	173 unità di categoria D1 "assumibili" + 1 Dirigente	

Riassunzioni

Cat.	Profilo Professionale	n. unità da stabilizzare
D2	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	2
C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1
TOTALE RIASSUNZIONI		3

Procedure concorsuali terminate (n. 6)

Cat.	Profilo Professionale	n. vincitori	n. unità da assumere	Note
D1	CURATORE ARCHEOLOGO	14	0	Contenzioso in corso
D1	RESTAURATORE CONSERVATORE	3	0	Senza problemi di contenzioso
D1	FUNZIONARIO ECONOMICO	10	0	Senza problemi di contenzioso
D1	STATISTICO	19	0	Senza problemi di contenzioso
D1	CURATORE STORICO DELL'ARTE	20	0	Senza problemi di contenzioso
D1	ESPERTO SVILUPPO SERVIZI INFORMATICI E TELEMATICI	129	0	Senza problemi di contenzioso

Procedure concorsuali in attesa di pubblicazione graduatoria (n. 4)

Cat.	Profilo Professionale	n. vincitori	n. unità da assumere	Note
D1	FUNZIONARIO BIBLIOTECHE	43	0	possibili problemi di contenzioso
D1	DIETISTA	57	0	possibili problemi di contenzioso
D1	INGEGNERE	87	0	possibili problemi di contenzioso
C1	INSEGNANTE SCUOLA INFANZIA	300	0	

		n. vincitori	n. unità da assumere
Totale		682	173 cat. D1
Totale senza Insegnanti Scuola Infanzia		382	(profili da definire) (*)

(*) In questa ipotesi si procede all'assunzione dei vincitori in base alla data di conclusione delle procedure, a partire da quella conclusa per prima, e privilegiando le procedure senza problemi di contenzioso

Assunzioni a seguito di contenzioso - Dirigenti

<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>n. assunzioni a seguito di contenzioso</i>	<i>n. unità da assumere</i>
DIR	DIRIGENTE POLIZIA LOCALE	1	1

Totale non dirigenti (comprese 173 unità cat. D - profili da definire)	176
Totale Dirigenti	1
TOTALE ASSUNZIONI PREVISTE	177