

Dotazione organica

Profilo professionale	Contenuto Professionale	AREA DI INQUADRAMENTO EX CCNL 16.11.22	CLASSIFICAZIONE EX CCNL 31.3.1999	Coperti		Vacanti		Totale Posti previsti nella dotazione organica	
				T.P	P.T	T.P	P.T	T.P	P.T
Operatore	Ausiliario	Area degli OPERATORI	A-A6	4	0	0	0	4	0
Collaboratore amministrativo	Operativo	Area degli OPERATORI ESPERTI	B-B8	8	0	0	0	8	
Agente di polizia locale, Geometra, Ragioniere, Istruttore amministrativo-contabile, Istruttore tecnico, Istruttore informatico	Di concetto	Area degli ISTRUTTORI	C-C6	19	0	4	0	23	0
Specialista in attività amministrative e/o contabili, Specialista in materie giuridiche, Specialista della	Direttivo	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	D-D7	16	0	1	0	17	0

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

transizione digitale, Specialista della comunicazione istituzionale, Ingegnere, Architetto, Avvocato, Specialista dell'area di vigilanza, Specialista delle attività socio-assistenziali, Assistente sociale									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

* I profili professionali sono esemplificativi ed in fase di definizione nelle forme, modi e tempi di cui al CCNL 16 novembre 2022

Box Valori tabellari CCNL del 16 novembre 2022

Area dei funzionari ed elevata qualificazione	€ 23.312,35
Area degli istruttori	€ 21.392,87
Area degli operatori esperti	€ 19.043,51
Area degli operatori	€ 18.283,31

BOX Valori tabellari CCNL 21/05/2018

Categoria	Importo
-----------	---------

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

A	18.482,72
B1	19.536,92
B3	20.652,45
C1	22.039,42
D	23.980,06
D3	27.5572,84
Segretario Comunale	43.310,80

Rappresentazione consistenza di personale

Fermo restando che la dotazione organica rappresenta il punto di partenza per l'analisi dei fabbisogni, ai sensi del D.M. 24 giugno 2022 n. 132, costituisce un elemento della presente sottosezione la rappresentazione della consistenza di personale il 31 dicembre dell'anno precedente, dando atto che alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

Tale rappresentazione è contenuta nei BOX sotto riportati.

BOX dati distribuzione del personale alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello in corso.

dati distribuzione e incarichi di responsabilità del personale alla data del 31.12 dell'anno precedente

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO					
Categoria / Area	Uomini	% sul totale	Donne	% sul totale	Totale
DIRIGENTI	0	0	0	0	47 unità
P.O.	3	6,38	2	4,26	47 unità
CATEGORIA D	5	10,64	6	12,77	47 unità
CATEGORIA C	14	29,79	5	10,64	47 unità
CATEGORIA B	8	17,02	0	0	47 unità
CATEGORIA A	4	8,51	0	0	47unità
Totale	34	72,34	13	27,66	47 unità a t.i.

dati del personale a tempo determinato

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO					
Categoria / Area	Uomini	% sul totale	Donne	% sul totale	Totale

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

DIRIGENTI	0	0	0	0	8 unità
P.O.	2	25 %	0	0	8 unità
CATEGORIA D	1	12,50%	5	62,50 %	8 unità
CATEGORIA C	0	0	0	0	8 unità
CATEGORIA B	0	0	0	0	8 unità
CATEGORIA A	0	0	0	0	8 unità
Totale	3	37,50 %	5	62,50 %	8 unità a t.d.

dati per fasce di età

DISTRIBUZIONE PER FASCE DI ETA'												
Categoria / Area	Uomini	Uomini	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
	Fino a 24	Fino a 24	25-34	25-34	35-44	35-44	45-54	45-55	55-64	55-64	Oltre 64	Oltre 64
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
P.O.	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0
CATEGORIA D	0	0	1	1	2	0	3	4	0	1	0	0

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

CATEGORIA C	0	0	1	2	0	1	3	0	9	2	1	0
CATEGORIA B	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0
Totale	0	0	2	3	2	1	6	5	23	4	1	0

dati lavoro agile

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO IN LAVORO AGILE		
*la tabella fa riferimento allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile per un periodo superiore ad un mese		
Categoria / Area	Uomini	Donne
DIRIGENTI		
P.O.		
CATEGORIA D	1	
CATEGORIA C	1	
CATEGORIA B		
CATEGORIA A		

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

Totale	2	
--------	---	--

personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE				
	PT pari o inferiore al 50%		PT superiore al 50%	
Categoria / Area	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRIGENTI	0	0	0	0
P.O.	0	0	0	0
CATEGORIA D	0	0	0	0
CATEGORIA C	0	0	0	0
CATEGORIA B	0	0	0	0
CATEGORIA A	0	0	0	0
Totale	0	0	0	0

dati incarichi specifici (es. incarichi art 110 C.1 Tuel)

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

INCARICHI DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'			
Descrizione	Uomini	Donne	Totale
incarichi di specifiche responsabilità	0	0	0

Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione strategica delle risorse umane si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché' di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionali in base alle priorità strategiche. In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionali calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio: o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate); o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o servizi/attività/funzioni; potenziamento/dismissione di o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di contesto, l'ente elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, sulla base dei seguenti elementi:

La programmazione strategica in esame si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere aggiornata annualmente con la conseguenza che, di anno in anno, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché' delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni del DPF.

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

La programmazione è sottoposta ai controlli previsti per verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001). E' oggetto di pubblicazione in Amministrazione trasparente, ai sensi dell'articolo 16 D. Lgs.33/2013.

Capacità assunzionali, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa

Per definire la capacità assunzionali, l'ente deve considerare i vincoli di spesa contenuti nelle seguenti disposizioni normative:

- (per i comuni) art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, avente ad oggetto "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" in merito alla determinazione della capacità assunzionali dei comuni
- (per i comuni) D.M. 17/3/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"
- art. 1, comma 557 o 562, della legge n. 296/2006 avente ad oggetto "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)" per la determinazione del tetto della spesa di personale (in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del decreto legislativo n. 165/2001 avente ad oggetto "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" in merito alla verifica delle eccedenze di personale.

I dati relativi alla quantificazione della capacità assunzionali, si evincono dal BOX sotto riportato:

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

		ANNO		VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024			
Popolazione al 31 dicembre		2023		13.001	f
		ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spes e di personale-Dettaglio")		2022	(a)	2.264.803,14	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)	2.259.461,13	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spes e di personale-Dettaglio")		2020		10.254.711,77	
		2021		9.636.318,86	
		2022		9.626.054,20	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				9.839.028,28 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022		1.078.237,00	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)	8.760.791,28 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)		25,85%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))			(f)	100.610,50 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1			(f1)	2.365.413,64 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024		(h)		22,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)			(i)	497.081,45 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")			(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)			(m)	497.081,45 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)			(m1)	2.756.542,58 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)			(n)	2.365.413,64 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024		(o)	2.365.413,64 €	

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 (o 562) della legge 296/2006 anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo] come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 (o spesa anno 2008): Euro 2.462.738,80

Spesa di personale, ai sensi del comma 557 (o 562), per l'anno 2024: Euro 2.365.413,64

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: Euro 225.541,11 (delibera GC n.191 del 4/10/2012)

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: Max Euro 32.712,45

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

I Responsabili di Area non hanno comunicato la sussistenza di eccedenze o situazioni di soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001.

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

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

Va dato atto 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;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti 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;

In relazione a quanto sopra, l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

Stima trend delle cessazioni dal servizio

I dati relativi alle cessazioni del personale e dei connessi risparmi di spesa sono riportati nei BOX seguenti.

Cessazioni anno 2024

N. cessazioni	Categoria /Area	Profilo	Minori Emolumenti (CCNL) dalla data di cessazione	Minori Oneri riflessi (CCNL) al netto dell'IRAP dalla data di cessazione	Totale
	DIRIGENTI				
	D – Area dei Funzionari ed				

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

	elevata qualificazione				
1	C – Area degli Istruttori	Istruttore Amministrativo	C3 = €22.278,53	€4.563,16	€ 26.841,69
	B – Area degli Operatori esperti				
	A – Area degli Operatori				

Cessazioni anno 2025

N. cessazioni	Categoria / Area	Profilo	Minori Emolumenti (CCNL) dalla data di cessazione	Minori Oneri riflessi (CCNL) al netto dell'IRAP dalla data di cessazione	Totale
	DIRIGENTI				
	D – Area dei Funzionari ed elevata qualificazione				

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

2	C / Area Istruttori	Istruttore amministrativo	C3 = €14.612,94	€3.788,17	€ 18.401,11
		Istruttore tecnico	C6 = €23.299,06	€6.063,10	€ 29.362,16
	B – Area degli operatori esperti				
	A – Area degli Operatori				

Cessazioni anno 2026

N. cessazioni	Categoria / Area	Profilo	Minori Emolumenti (CCNL) dalla data di cessazione	Minori Oneri riflessi (CCNL) al netto dell'IRAP dalla data di cessazione	Totale
	DIRIGENTI				
	D – Area dei Funzionari ed elevata qualificazione				

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

2	C / Area Istruttori	Istruttore Tecnico	C1 = €14.766,84	€3.524,94	€ 12.891,78
		Istruttore Tecnico	C3 = €16.204,06	€4.294,74	€ 20.498,80
1	B – Area degli operatori esperti	Operatore esperto	B5 = €19.713,70	€4.941,29	€ 24.654,99
	A – Area degli Operatori				

Soprannumero-Eccedenze

BOX rappresentazione soprannumero- eccedenze

Soprannumero- eccedenze

Categoria	Area	Unità	Soprannumero-eccedenze	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
A	Area degli OPERATORI		0				
B	Area degli OPERATORI ESPERTI		0				

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

C	Area degli ISTRUTTORI		0				
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE		0				
Totale			0				

Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

In relazione agli obiettivi previsti nei documenti del ciclo di programmazione economico-finanziaria dell'Ente nonché all'andamento delle cessazioni previste si rende necessario provvedere alla pianificazione del fabbisogno di personale per il triennio di riferimento, unitamente al piano occupazionale annuale, prevedendo la copertura dei posti indicati nel BOX sotto indicato.

PROGRAMMA FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024-2025-2026

Anno 2024

TEMPO PIENO E INDETERMINATO

Ex professionale (CCNL 2016/2018)	Categoria	Nuovo ordinamento professionale CCNL 2019/2021	Unità	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Anno di assunzione e costo annuo stimato
-----------------------------------	-----------	--	-------	----------------------	--------------------------	--

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

D	Area dei FUNZIONARI Assistente sociale	11	Area Politiche Sociali - Ufficio di Piano	Stabilizzazione Assistenti sociali al fine del raggiungimento dei LEP	<p>2024 36.749,64 x 11= € 404.246,04 per 12 mesi da riproporzionare in riduzione in relazione alla data di effettiva assunzione che si presume non anteriore al 1 dicembre 2024.</p> <p>Spesa 2024: € 33.687,00</p> <p>Nota: Le spese delle assunzioni sono completamente eterofinanziate con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e, quindi, neutre ai fini delle facoltà assunzionali e dei limiti di spese del personale. Sono condizionate al previo accordo con cui i Comuni dell'Ambito sociale B3 si obbligano a trasferire le quote di contributo al Comune Capofila di Montesarchio da utilizzare per le stabilizzazioni.</p>
---	---	----	--	---	--

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

D	Area dei FUNZIONARI	2		Progressione verticale speciale in deroga da istruttori ex 52, comma 1-bis, penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001 e CCNL 2019-2021	Spesa 2024: € 1.726,39 da imputare allo 0,55% M.S. 2018
C	Area degli ISTRUTTORI Istruttore di Vigilanza	1	Polizia Locale	mobilità volontaria, in subordine utilizzo graduatorie altri enti, in subordine elenco idonei Asmel	2024 € 33.832,63 per 12 mesi da riproporzionare in riduzione in relazione alla data di effettiva assunzione che si presume non anteriore al 30/06/2024 Spesa 2024: € 19.916,31
C	Area degli ISTRUTTORI Istruttore amministrativo	1	Area Affari Generali	elenco idonei Asmel, in subordine mobilità volontaria in subordine utilizzo graduatorie altri enti	2024 € 33.832,63 per 12 mesi da riproporzionare in riduzione in relazione alla data di effettiva assunzione che si presume non anteriore al 30/06/2024 Spesa 2024: € 19.916,31
C	Area degli ISTRUTTORI	2		Da Progressione verticale speciale in deroga di operatori esperti ex 52, comma 1-bis,	2024 Spesa 2024: € 3.872,46

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

	Istruttore			penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001 e CCNL 2019-2021	da imputare allo 0,55% M.S. 2018
C	Area degli ISTRUTTORI Istruttore Contabile - Istruttore per i tributi e le entrate comunali	1	Area Risorse finanziarie e tributi locali	elenco idonei Asmel, in subordine mobilità volontaria in subordine utilizzo graduatorie altri enti	2024 € 33.832,63 per 12 mesi da riproporzionare in riduzione in relazione alla data di effettiva assunzione che si presume non anteriore al 30/06/2024 Spesa 2024: € 19.916,31
B	Area degli OPERATORI ESPERTI Collaboratore tecnico Manutentore -giardiniere	1	Area Tecnica	Concorso pubblico, in subordine elenco idonei Asmel	2024 € 30.165,84 per 12 mesi da riproporzionare in riduzione in relazione alla data di effettiva assunzione che si presume non anteriore al 30/06/2024 Spesa 2024: € 15.082,92
Totale	Unità a tempo indeterminato	19			

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

ANNO 2024
TEMPO PARZIALE E DETERMINATO

Ex professionale (CCNL 2016/2018)	Categoria	Nuovo ordinamento professionale CCNL 2019/2021	Unità	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Anno di assunzione
C o B		Area degli ISTRUTTORI o degli Operatori Esperti Profilo professionale di Istruttore o Collaboratore Amministrativo	1	Area Affari Generali	Utilizzo dipendente di altro Ente ex art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004, come modificato con legge n. 74 del 21 giugno 2023, di conversione del d.l. 44/2023 max 12 ore settimanali	2024 max 12 ore settimanali
D o C		Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	Area Tecnica	Utilizzo dipendente di altro Ente ex art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004, come modificato con legge n. 74 del 21 giugno	2024 max 12 ore settimanali

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

	Profilo professionale di Funzionario Tecnico			2023, di conversione del d.l. 44/2023 max 12 ore settimanali	
Totale	Unità a tempo determinato	2			Spesa max € 32.712,45

Anno 2025

TEMPO PIENO E INDETERMINATO

Ex professionale (CCNL 2016/2018)	Categoria	Nuovo ordinamento professionale CCNL 2019/2021	Unità	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Anno di assunzione e costo annuo stimato
D		Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Profilo professionale di Funzionario Tecnico	2	Area Tecnica	Acquisizione di personale selezionato nell'ambito del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe). Nota: Le spese delle assunzioni sono completamente eterofinanziate	2025 36.749,64 x 2= € 73.499,28 Nota: Spesa neutra completamente finanziata dal Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe).

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

D	Area dei FUNZIONARI Funzionario Amministrativo	2	Area Politiche Sociali - Ufficio di Piano	Stabilizzazione personale Ufficio di Piano	<p>2025</p> <p>36.749,64 x 2= € 73.499,28</p> <p>Nota: Le spese delle assunzioni sono completamente eterofinanziate con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e, quindi, neutre ai fini delle facoltà assunzionali e dei limiti di spese del personale. Sono condizionate al previo accordo con cui i Comuni dell'Ambito sociale B3 si obbligano a trasferire le quote di contributo al Comune Capofila di Montesarchio da utilizzare per le stabilizzazioni.</p>
D	Area dei FUNZIONARI Funzionario Amministrativo	1	Area Politiche Sociali - Ufficio di Piano	elenco idonei Asmel, in subordine mobilità volontaria in subordine utilizzo graduatorie altri enti	<p>2025</p> <p>€ 36.749,64</p> <p>Nota: Le spese delle assunzioni sono completamente</p>

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

					eterofinanziate con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e, quindi, neutre ai fini delle facoltà assunzionali e dei limiti di spese del personale. Sono condizionate al previo accordo con cui i Comuni dell'Ambito sociale B3 si obbligano a trasferire le quote di contributo al Comune Capofila di Montesarchio da utilizzare per le stabilizzazioni.
D	Area dei FUNZIONARI Assistente sociale	2	Area Politiche Sociali - Ufficio di Piano	elenco idonei Asmel, in subordine mobilità volontaria in subordine utilizzo graduatorie altri enti	2025 € 36.749,64 x 2= 73.499,28 Nota: Le spese delle assunzioni sono completamente eterofinanziate con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e, quindi, neutre ai fini delle facoltà assunzionali e dei limiti di spese del

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

					personale. Sono condizionate al previo accordo con cui i Comuni dell'Ambito sociale B3 si obbligano a trasferire le quote di contributo al Comune Capofila di Montesarchio da utilizzare per le stabilizzazioni.
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE Profilo professionale di Funzionario esperto amministrativo-contabile	1	Area Risorse finanziarie e tributi locali	Acquisizione di personale selezionato nell'ambito del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe). Nota: Le spese delle assunzioni sono completamente eterofinanziate e, quindi, neutre ai fini delle facoltà assunzionali e dei limiti di spese del personale	2025 € 36.749,64 Nota: Spesa neutra completamente finanziata dal Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe).
Totale	Unità a tempo indeterminato	8			

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

Anno 2026

TEMPO PIENO E INDETERMINATO

Ex professionale (CCNL 2016/2018)	Categoria	Nuovo ordinamento professionale CCNL 2019/2021	Unità	Area di assegnazione	Modalità di reclutamento	Anno di assunzione e costo annuo stimato
C		Area degli Istruttori Istruttore amministrativo	1	Area Affari Generali	elenco idonei Asmel, in subordine mobilità volontaria in subordine utilizzo graduatorie altri enti	2026 € 33.832,63
C		Area degli Istruttori Istruttore amministrativo	1	Area Tecnica	elenco idonei Asmel, in subordine mobilità volontaria in subordine utilizzo graduatorie altri enti	2026 € 33.832,63
Totale		Unità a tempo indeterminato	2			

Certificazioni del Revisore dei conti

Sulla presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale, il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 39 della legge 449/1997 dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, come risulta dal Verbale in atti.

Strategie di copertura del fabbisogno

Le strategie di copertura del fabbisogno, prevedono, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

b) dell'art. 6, comma 2, D.L. 9 giugno 2021 , n. 80 assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Tutto Vengono illustrate di seguito Vengono illustrate le strategie di attrazione, anche tramite politiche attive, e acquisizione delle competenze necessarie e vengono individuate 6 scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni con riferimento ai contingenti e ai profili, attraverso il ricorso a:

- A. Soluzioni interne all'amministrazione;
- B. Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
- C. Meccanismi di progressione di carriera interni;
- D. Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
- E. job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- F. Soluzioni esterne all'amministrazione;
- G. Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- H. Ricorso a forme flessibili di lavoro;
- I. Concorsi;
- J. Stabilizzazioni.

Soluzioni interne all'amministrazione

Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti

BOX mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti per obiettivi di Valore pubblico

mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti per obiettivi di Valore pubblico

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

Categoria / Area	Profilo	Unità	Modalità di copertura con ricorso a mobilità interna	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
A	Area degli OPERATORI	0					
B	Area degli OPERATORI ESPERTI	0					
C	Area degli ISTRUTTORI	0					
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0					
Totale		0					

Meccanismi di progressione di carriera interni

BOX meccanismi di progressione

meccanismi di progressione

Categoria / Area	Profilo	Unità	Modalità di copertura con ricorso a meccanismi di progressione	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
-------------------------	----------------	--------------	---	--	------------------	------------------	------------------

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

A	Area degli OPERATORI	0					
B	Area degli OPERATORI ESPERTI	0					
C	Area degli ISTRUTTORI	2	Progressioni verticali speciali in deroga	commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021	2		
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2	Progressioni verticali speciali in deroga	commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021	2		
Totale		4			4		

Riqualificazione funzionale

BOX riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)

Categoria / Area	Profilo	Unità	Modalità di copertura con ricorso a modalità di riqualificazione	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
------------------	---------	-------	--	---	-----------	-----------	-----------

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

A	Area degli OPERATORI	0					
B	Area degli OPERATORI ESPERTI	0					
C	Area degli ISTRUTTORI	0					
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0					
Totale		0					

[Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali](#)

BOX job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali

Categoria / Area	Profilo	Unità	Modalità di copertura con ricorso a riscrittura dei profili professionali	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
------------------	---------	-------	---	---	-----------	-----------	-----------

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

A	Area degli OPERATORI	0					
B	Area degli OPERATORI ESPERTI	0					
C	Area degli ISTRUTTORI	0					
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0					
Totale		0					

Soluzioni esterne all'amministrazione

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA

BOX mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni) i'

Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)

Area	Profilo	Unità	Modalità di copertura con ricorso a soluzioni esterne	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
------	---------	-------	---	---	-----------	-----------	-----------

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

Istruttori/ Operatori Esperti	Istruttore amministrativo collaboratore amministrativo Funzionario o Istruttore tecnico	-n. 1 Per Area Amministrativa - n. 1 Per Area Tecnica	Utilizzo dipendente di altro Ente con scavalco d'eccedenza o condiviso	art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004, come modificato con legge n. 74 del 21 giugno 2023, di conversione del d.l. 44/2023 – Art. 23 CCNL Funzioni Locali 2019/2021	1 1		
Istruttori	Istruttore di Vigilanza	-n. 1 per Area Polizia Locale	mobilità esterna volontaria in ingresso	Art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 Art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3	1		

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0					
Totale		3			3		

[Ricorso a forme flessibili di lavoro](#)

BOX Ricorso a forme flessibili di lavoro

Ricorso a forme flessibili di lavoro

Ex Categoria professionale (CCNL 2016/2018)	Nuovo ordinamento professionale CCNL 2019/2021	Unità	Modalità di copertura con ricorso a forme flessibili di lavoro	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
C	Area degli ISTRUTTORI	0					
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0					

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

Totale		0					
--------	--	---	--	--	--	--	--

Concorsi

BOX concorsi

Concorsi

Categoria / Area	Profilo	Unità	Modalità di copertura con ricorso a concorsi	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
A	Area degli OPERATORI	0					
B	Area degli OPERATORI ESPERTI	1	Concorso pubblico, in subordine elenco idonei Asmel	Art. 16 L. 56 del 28/02/1987 D.L. n. 80/2021	1		
C	Area degli ISTRUTTORI	4	Elenco idonei Asmel	D.L. n. 80/2021	2	2	
D	Area dei FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3	Concorso per esami CAPCOE gestito dal Dipartimento per la funzione pubblica, che si avvarrà della Commissione per l'attuazione del Progetto di	Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe).		3	

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

		2 assistenti sociali 1 Funzionario per Ufficio di Piano	Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) Elenco idonei Asmel	Art. 19 Decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124 convertito con modificazioni dalla L. 13 novembre 2023, n. 162 D.L. n. 80/2021		3	
Totale		11			3	8	

Stabilizzazioni

BOX stabilizzazioni

Stabilizzazioni

Ex Categoria professionale (CCNL 2016/2018)	Nuovo ordinamento professionale CCNL 2019/2021	Unità	Modalità di copertura con ricorso a stabilizzazioni	Riferimento normativo/presupposto operativo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
---	--	-------	---	---	-----------	-----------	-----------

Sezione piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026

D	Area degli Istruttori Funzionari - Assistenti Sociali	13	Stabilizzazione ex D.Lgs. n. 75/2017 e art. 3, comma 5, del D.L. n. 44/2023	D.Lgs. n. 75/2017 D.L. n. 44/2023	13		
Totale		13			13		