

#### SOTTOSEZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

##### Riferimenti normativi

- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano triennale dei fabbisogni di personale( PTBP), da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa. Il PTFP è stato riassorbito nel PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione, introdotto dall'articolo 6 del Legge n. 80/2021, convertito in legge 113/2021). Mentre l'articolo 1, comma 1, lett. a) del D.p.r. n. 81/2022 ha soppresso gli adempimenti correlati al PTFP. Infine con l'articolo 4, comma 1, lett. c) del Decreto ministeriale n. 132/2022 sono stati definiti gli Schemi attuativi del PIAO;
- L'articolo 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 "Decreto crescita, convertito in legge 58/2019 determinala capacità assunzione dei comuni, e precisamente dispone "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";
- Il DPCM 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che detta indicazioni cogenti in materia di determinazione della capacità assunzionale, in stretta correlazione con la concreta sostenibilità finanziaria, da applicarsi con decorrenza 20 aprile 2020; emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. legge. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, al fine di individuare i *valori soglia*, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, 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' ad individuare 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;
- L'articolo 1, comma 557 della legge 296/2006 definisce i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni, definendo il tetto di 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;
- l'art. 33 del D.lgs. 165/2001 nel testo da ultimo sostituito dall'art. 16 della Legge 183/2011, ed in particolare i commi 1 e 2 che testualmente recitano:
  - “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
  - “2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

**Richiamati inoltre:**

- La Legge 19 giugno 2019, n. 56 recante "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", e, nello specifico, l'art. 3, comma 8, nel testo modificato dall'art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, che testualmente recita “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”
- L'art. 3, comma 5-septies, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, “i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.”

- 

---

#### 3.4.1 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2023

In sostituzione del tradizionale concetto di dotazione organica si inserisce una nuova visione che, partendo dalle risorse umane effettivamente in servizio, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, che si sostanziano, per quanto attiene il limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006 e, per quanto attiene le facoltà assunzionali in relazione alle effettive esigenze di professionalità necessarie all'organizzazione, nella sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2023: TOTALE: n. 9 unità di personale**

*di cui:*

n.8 a tempo indeterminato

n.1 a tempo determinato extra lavoro

n. 0 a tempo pieno

n. 0 a tempo parziale

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE/CATEGORIE DI INQUADRAMENTO<sup>1</sup>**

**n. 2 ex Cat. D- FUNZIONARIO**

*così articolate:*

n. 1 Funzionario Contabile

n. 1 Funzionario Tecnico (Tempo determinato incarico extra lavoro)

**n. 4 ex Cat. C - ISTRUTTORE**

*così articolate:*

n. 1 Istruttore Tecnico

n. 1 Istruttore Servizi Demografici

n. 2 Agenti di Polizia Locale

**n. 2 ex Cat. B OPERATORE ESPERTO**

*così articolate:*

n.1 Operatore Esperto

n. 1 Operatore Esperto/Autista

---

<sup>1</sup> In esito alla riclassificazione del personale, che è entrato in vigore dal 1° aprile 2023 in seguito alla sottoscrizione del nuovo CCNL 2019/2021, la classificazione del personale sarà articolata in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori (attuale Cat. A);

Area degli Operatori esperti (attuale Cat. B e B3);

Area degli Istruttori (attuale Cat. C);

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (attuale Cat. D).

### 3.4.2 CAPACITÀ ASSUNZIONALE CALCOLATA SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3:

COMUNE DI	OLEGGIO CASTELLO
POPOLAZIONE	2.228
FASCIA	C
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,60%

#### a) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali tenuto conto dell'approvazione del Conto Consuntivo 2022 e del Bilancio esercizio 2023-2025.

Con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE (stanziato in bilancio di previsione) dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		359.414,35	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.587.004,83	1.610.310,29	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	1.666.582,97		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	1.577.343,07		
FCDE		112.832,65	
totali entrate nette		1.497.477,64	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE /ENTRATE CORRENTI</b>		<b>24,00</b>	

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **24,00%** - ottenuto dal rapporto tra spesa personale da rendiconto 2023, pari a € 359.414,35/ 1.497.477,64;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **27,60 %** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **31,60%** (fascia C);

Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	359.414,35	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE 1.497.477,64 * 27,60%	413.303,83	
<b>INCREMENTO MASSIMO</b> € 413.303,83 – € 359.414,35	<b>53.889,48</b>	

Il Prospetto che segue dettaglia il calcolo delle capacità assunzionali a tempo indeterminato riportando le fasce previste dall'art.33 del DL34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020.

## Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

<b>Abitanti</b>	2228	<b>Prima soglia</b>	27,60%	<b>Seconda soglia</b>	31,60%	<b>Incremento massimo ipotetico spesa</b>	
<b>Anno Corrente</b>	2024					%	€
						30,00%	108.299,16 €
<b>Entrate correnti</b>		<b>FCDE</b>	112.832,65 €		<b>Incremento spesa - I FASCIA</b>		
Ultimo Rendiconto	1.577.343,07 €	<b>Media - FCDE</b>	1.497.477,64 €		%	€	
Penultimo rendiconto	1.666.582,97 €	<b>Rapporto Spesa/Entrate</b>		24,00%			
Terzultimo rendiconto	1.587.004,83 €	<b>Collocazione ente</b>		Prima fascia			
<b>Spesa del personale</b>		<b>FCDE</b>					
Ultimo rendiconto	359.414,35 €						
Anno 2018	360.997,20 €						
<b>Margini assunzionali</b>							
0,00 €							
<b>Utilizzo massimo margini assunzionali</b>				<b>Incremento spesa</b>			
0,00 €				<b>53.889,48 €</b>			
<b>Spesa del Personale</b>							
<p>Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;</p>							
<b>Entrate Correnti</b>							
<p>Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.</p>							
<b>Fasce demografiche</b>	<b>Prima soglia</b>	<b>Seconda soglia</b>	<b>Incremento spesa personale massimo annuo</b>				
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
<b>Resti assunzionali</b>							
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.</p>							
<b>Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione</b>							
<p>Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.</p>							
<b>Comuni che si collocano nella seconda fascia</b>							
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.</p>							
<b>Comuni che si collocano nella terza fascia</b>							
<p>I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.</p> <p>A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.</p>							

Poiché il Comune di Oleggio Castello si trova sotto la soglia (ovvero 24,00%) può procedere ad incrementare la spesa di personale, il cui valore massimo si ottiene moltiplicando la percentuale

situata alla tabella dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020 (in base alla fascia del comune pari al 30%) per la spesa del personale dell'anno 2018, considerando in alternativa eventuali resti, sempre rispettando la soglia massima dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020.

Per il periodo transitorio previsto dal predetto Decreto 17.03.2020 (dal 2020 fino al 2024) il limite di incremento massimo della spesa di personale a valere per il triennio 2024/2026 è il seguente:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	360.997,20	Art. 5, comma 1 Tab. 2
% DI INCREMENTO ANNO 2024	30,00%	
LIMITE DI INCREMENTO ANNO 2024 PER NUOVE ASSUNZIONI	108.299,16	
LIMITE DI SPESA DI PERSONALE Triennio 2024/2026	<b>469.296,36</b>	

Tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia"<sup>2</sup>, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo quanto evidenziato nella tabella sottostante:

Previsioni	2024	2025	2026
Bilancio 2024/2026	Previsione	Previsione	Previsione
Spesa per il personale dipendente (macroaggregato101)	€ 259.150,00	€ 259.150,00	€ 259.150,00
I.R.A.P.	€ 21.900,00	€ 21.900,00	€ 21.900,00
Spesa macroaggregato 103	€ 74.650,00	€ 74.650,00	€ 74.650,00
Spese per il personale in comando	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Incarichi professionali art. 110	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

<sup>2</sup> I "valori soglia" della Tabella 2, sono attualmente fissati solo fino al 2024, e potrebbero essere aggiornati

c. 1-2 TUEL			
Trasferimenti altri Comuni	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
TOTALE GLOBALE SPESA PERSONALE	€ 355.700,00	€ 355.700,00	€ 355.700,00
<b>Deduzioni</b>			
Elezioni e rimborsi altri enti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Incentivi di progettazione	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
FPV entrata	€ 15.216,33	€ 15.216,33	€ 15.216,33
TOTALE NETTO SPESA PERSONALE	€ 385.916,33	€ 385.916,33	€ 385.916,33
SPESE TRIENNIO 2011/2013	€ 387.951,31	€ 387.951,31	€ 387.951,31
RISPETTO LIMITE	SI	SI	SI

**Dato atto che:**

- La programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- I maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, verranno eventualmente utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato e per le progressioni verticali.

**b) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 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: Euro 387.951,31**

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per il triennio **2024/2026 : Euro 385.916,33**

**c) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto, inoltre, eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale saranno fatte nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

**d) verifica dell'assenza di eccedenze di personale**

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come si evidenzia dalle dichiarazioni effettuate dai Responsabili di settore, conservate agli atti, non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero

**e) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere**

**Atteso 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, 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;
- Si attesta che il Comune di Oleggio Castello non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

---

#### **3.4.3 PREVISIONE DELLE CESSAZIONI 2024-2026**

È stata condotta un'analisi volta a fornire una previsione delle cessazioni per il triennio 2024-2026 e tenuto conto della normativa vigente in materia emerge quanto segue:

CATEGORIA	PROFILO	CESSAZIONI
-Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funziario direttivo contabile	Cessazione prevista per pensionamento nel triennio 2024-2026
Area degli istruttori		Nessuna cessazione prevista
Area degli operatori esperti	n.1	cessazione prevista per pensionamento nel triennio 2024-2026

#### 3.4.5 RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI: OBIETTIVI DI TRASFORMAZIONE DELL'ALLOCAZIONE DELLE RISORSE / STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO

Considerato:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, viene quindi concepito, non come un documento statico, ma come un documento che, in corso di attuazione, di volta in volta potrà essere variato, al momento, in funzione della più efficiente combinazione possibile tra fabbisogni di organico, reale dinamica pensionistica nel Comune, capacità finanziarie assuntive normativamente previste;
- quanto emerge dalla sezione "Previsione delle cessazioni triennio 2024-2026", tenuto conto di quanto stabilito nella sezione strategica del DUP; nella sottosezione "Valore pubblico"; nella sottosezione "Performance". Ricordando che, le pubbliche amministrazioni devono ispirare il proprio operato a principi che mirino al raggiungimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità; alla luce delle disposizioni di legge che contemplano le diverse strategie che le amministrazioni possono attuare per soddisfare le esigenze connesse al proprio fabbisogno ordinario;
- l'organizzazione dell'Ente, con particolare riferimento all'individuazione dei ruoli e dei conseguenti livelli tecnici di riferimento, unita ad una razionale ed efficace allocazione delle risorse umane, rappresentano leve fondamentali per poter realizzare concretamente le politiche dell'Amministrazione e che, pertanto, non si può prescindere da un costante e opportuno adeguamento degli assetti organizzativi al fine di orientarli fortemente agli obiettivi da conseguire;
- il processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato, nel breve periodo, a fornire risposte alle esigenze di complessiva efficienza delle strutture comunali ed efficacia dell'azione amministrativa, assume il significato di un vero e proprio investimento organizzativo di lungo periodo, funzionale alla prospettiva di creare un sistema di sviluppo organizzativo virtuoso che

conduce progressivamente ad un miglioramento nell'erogazione dei servizi alla comunità e al territorio;

- la ri-definizione delle politiche riguardanti il personale rappresenta una delle strategie che questa Amministrazione intende attuare come leva per potenziare e ottimizzare la propria la capacità di produrre valore pubblico;
- Tenuto conto di quanto narrato fin ora, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente:

**Nel triennio 2024 - 2026:**

- a) reclutamento dall'esterno, della figura professionale nell'ambito dell'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione n. 1 Funzionario contabile (con affiancamento);
- b) attivazione dell'istituto delle progressioni già nel corso dell'anno 2024 dall'area degli istruttori all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 13, comma 6,7 e 8 del CCNL 2019 – 2021, da destinare all'area tecnica e tecnica manutentiva e dell'area servizi demografici;

Tenuto conto delle dinamiche appena descritte, è quindi intenzione dell'Amministrazione procedere come di seguito meglio specificato:

CATEGORIA	PROFILO	STRATEGIA COPERTURA DEL FABBISOGNO	SPESE PREVISTA ANNUA
D - Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario contabile	<p>Sostituzione del dipendente con una figura della medesima categoria, attraverso le seguenti modalità e ordine:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. esperimento di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 ed eventualmente volontaria ex art 30 D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;</li> <li>2. attingendo da graduatorie vigenti di altri enti, previo accordo con gli stessi;</li> <li>3. in subordine, in caso di esito negativo indizione di concorso;</li> </ol>	<p>€ 26.272,48</p>
		<b>Spesa complessiva annua</b>	<b>26.272,48</b>

**Prospettive di medio lungo periodo:**

È volontà dell'amministrazione valutare eventuali prospettive di sviluppo nel potenziamento dei servizi diretti alla comunità.

