



COMUNE DI SAN GREGORIO MAGNO

Provincia di Salerno

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 e la dotazione organica sono inseriti nel PIAO, SEZIONE 3, SOTTOSEZIONE 3.3.

VISTI:

- la L. 27 dicembre 1997, n. 449 – recante “*Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica*” – e, in particolare, il suo art. 39, rubricato “*Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time*”, i cui commi 1 e 19, rispettivamente, stabiliscono che “1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 [...] 19. [...] gli enti locali, [...] adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale*”;

- l’art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dedicato alle “*Assunzioni*”, i cui commi 1 e 2 dispongono che “1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, [...]*”;

- l’art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004 (L. finanziaria 2005), ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche “*adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica. A tal fine, secondo modalità indicate dal Ministero dell’economia e delle finanze, d’intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, gli organi competenti ad adottare gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale trasmettono annualmente alle predette amministrazioni i dati previsionali dei fabbisogni medesimi*”;

- la Legge n. 448/2001 (L. finanziaria 2002), il cui art. 19, comma 8, prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui al sopra citato art. 39, della L. n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 (cd. TUIPI), rubricato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*", il quale, al comma 2, dispone che "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*";

- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (L. finanziaria 2007), secondo il quale "[...] *gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali [...]*" e dato atto che, secondo il successivo comma 557-*quater*, la riduzione delle spese di personale deve assicurarsi con riferimento al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013;

DATO ATTO che per questo Ente il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 949.083,43;

RICORDATO che, a mente del comma 557-*ter* del citato art. 1 della L. finanziaria 2007, in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa personale *ex* comma 557, è fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione; parimenti, con il medesimo divieto di procedere ad assunzioni l'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. n. 133/2008, sanziona il mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente;

PRESO ATTO che la Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), con l'art. 1, commi 707 e ss., ha sostituito il patto di stabilità interno con il pareggio di bilancio ed il primo periodo del comma 762 della medesima legge ha conseguentemente stabilito che "*Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734*";

VISTO l'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito, con modificazioni, in L. n. 160/2016, a mente del quale "*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia*";

VISTO l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, in Legge n. 2/2009, a mente del quale *“Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente. Scaduto il predetto termine, su nuova istanza del creditore, è nominato un Commissario ad acta, con oneri a carico dell'ente debitore. [...] La pubblica amministrazione di cui al primo periodo che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento”*;

ATTESO che, ex art. 243, comma 1, TUEL, per poter assumere occorre che l'Ente non sia strutturalmente deficitario;

RILEVATO che, per poter procedere alle assunzioni, occorre che l'Ente approvi il Piano triennale dei fabbisogni di personale (cfr. art. 6, comma 2, TUPI, art. 39, 449/1997, art. 91 TUEL) e che detto piano sia inviato nei trenta giorni dalla approvazione al portale della Ragioneria Generale dello Stato (v. art. 6, comma 3-ter, TUPI);

RILEVATO altresì che, per poter procedere alle assunzioni, occorre che l'Ente

- approvi il Piano Triennale delle Azioni Positive ex art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006; il Comune ha provveduto con delibera di Giunta Comunale n. 29/2024;
- approvi il Piano della Performance ex art. 10 D.lgs. n. 150/2009; detto Piano sarà approvato contestualmente alla approvazione del PIAO, nel quale confluisce unitamente alla presente programmazione;

DATO ATTO che sussiste il divieto di assunzioni

- in caso di mancato invio entro il 31 marzo di ogni anno della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (cfr. art. 1, comma 470, L. n. 232/2016);
- in caso di conseguimento del saldo negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali (v. art. 1, comma 466, Legge n. 232/2016, art. 9, comma 1, Legge n. 243/2012);
- in caso di mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (v. art. 1, comma 476, Legge n. 232/2016);
- in ipotesi del mancato adempimento della ricognizione delle eccedenze di personale ex art. 33 del TUPI; il Comune ha provveduto con deliberazione di Giunta Comunale n. 18/2024;

EVIDENZIATO che, da ultimo, In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, a mente del quale *“(...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”* (v. art. 7 D.M. 24.06.2022);

PRESO ATTO che, come chiarito anche dalla giurisprudenza contabile (cfr. Corte Conti, sez. reg. controllo Puglia, n. 37/2020), in costanza di esercizio provvisorio, è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale, a condizione che ciò non implichi una spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo bilancio definitivamente approvato; ciò perché il bilancio pluriennale ha natura autorizzatoria e, pertanto, lo stanziamento delle risorse per le assunzioni programmate nel piano dei fabbisogni di personale consente di effettuare le stesse anche in esercizio provvisorio;

DATO ATTO che il Ministero dell'Interno con decreto del 22.12.2023, ha differito il termine per l'approvazione del bilancio di previsione al 15 marzo 2024, autorizzando, pertanto, fino a tale data, l'esercizio provvisorio;

ATTESO tale differimento, il termine ultimo per approvare il PIAO e, dunque, la programmazione del personale, è fissato al 15 aprile 2024;

DATO ATTO che nell'anno 2022 l'Ente, come risulta dal relativo rendiconto di gestione:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio;
- ha rispettato il limite alla spesa del personale di cui ai citati commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n. 296/2006;

CONSIDERATO che dai dati a pre-consuntivo il Comune:

- ha rispettato gli equilibri di bilancio;
- ha rispettato il limite alla spesa del personale di cui ai citati commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n. 296/2006;

PRESO ATTO che con sentenza n. 275/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014, convertito, con modificazioni, in L. n. 89/2014, il quale vietava alle amministrazioni che non rispettassero i tempi medi di pagamento disposti dal D.Lgs. n. 231/2002, di procedere, nell'anno successivo a quello di riferimento, ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

PRESO ATTO, altresì, che l'art. 16, comma 1, del citato D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del comma 557 dell'art. 1 della più volte citata Legge n. 296/2006, che imponeva la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

RILEVATO che il D.L. n. 34/2019 (cd. "decreto crescita"), convertito, con modificazioni, in Legge n. 58/2019, con il suo art. 33, rubricato "*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*", ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionali dei Comuni (v. il suo comma 2), prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020, attuativo del citato art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, rubricato "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", il quale ha fissato al 20 aprile 2020 la data di decorrenza del nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali e, più in particolare:

- all'art. 2 definisce gli aggregati "*Spesa del personale*" ed "*Entrate correnti*" (per "*Spesa del personale*" si intendono gli "*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*"; le "*Entrate correnti*", invece, consistono nella "*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*";
- all'art. 3 suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all'art. 4, comma 1, stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, mentre al comma 2 prevede che: "*A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto*

dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;

- all'art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce, inoltre, che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

- all'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;

- all'art. 7, comma 1, specifica che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;*

VISTA la Circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 13 maggio 2020 (in G.U. n.226 dell'11.09.2020) recante *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;*

DATO ATTO che il Comune di San Gregorio Magno si colloca nella fascia demografica tra i 3.000 ed i 4.999 abitanti, per cui, ai sensi della Tabella 1 ex art. 4, D.M. 17 marzo 2020 cit., il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27, 20%;

VISTO il prospetto riportato in calce e recante la determinazione del rapporto spese di personale/entrate correnti ai sensi del D.M. 17-03-2020 attuativo dell'art. 33, co, 2, D.L. n. 34/2019, dal quale si rileva che questo Ente si colloca al di sotto del valore soglia stabilito dalla Tabella 1 di cui al citato art. 4, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate correnti, al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato, è pari al 24,43%;

RICHIAMATO il parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Prot. 12454 del 15.01.2021, nel quale è stato chiarito che *“[...] l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”;*

VISTO il prospetto riportato in calce nel quale viene determinato il massimo incremento annuale della spesa di personale ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 nel periodo 2024-2026 e dato atto, in particolare, che per l'anno 2024 è possibile un incremento pari ad € 93.454,69;

DATO ATTO che i trasferimenti per mobilità nei comuni sono pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria; pertanto, non possono più ritenersi neutrali, ma devono essere conteggiati come una qualunque assunzione da parte dell'ente di destinazione (in questi termini cfr. Corte Conti, sez. reg. controllo Lombardia, nn. 74/2020 e 112/2000; Corte Conti, sez. reg. controllo Emilia Romagna, n. 55/2020);

PRESO ATTO delle necessità di fabbisogno di personale all'interno dell'Ente, così come risultanti dalla TABELLA A;

VISTO l'articolo 17, comma 1-ter, del D.L. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, in Legge n. 8/2020, secondo il quale *“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;

VISTO l'art. 1, comma 14-ter, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021, che ha posticipato al 31 dicembre 2024 il termine di cui al comma 8 dell'art. 3 della Legge n. 56/2019 entro il quale, al dichiarato scopo di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del TUPI, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del medesimo Testo unico;

VISTA la **TABELLA B)** riportata in calce contenente la determinazione/ricognizione della dotazione organica al 31/12/2024;

DATO ATTO che le assunzioni previste per gli anni 2024-2026 consentono di rispettare il massimo incremento previsto dall'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020;

VISTO l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge 122/2010 secondo il quale gli enti pubblici *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*, con la precisazione che tali limitazioni non trovano applicazione per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, fermo restando che *“la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;

PRESO ATTO che, come chiarito anche dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 2/2015, gli enti locali in regola con il rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex commi 557 e ss. citati, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;

RAMMENTATE le seguenti disposizioni in tema di rapporto di lavoro a tempo determinato:

- l'art. 23 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, che fissa il tetto massimo percentuale di assunzioni di personale a tempo determinato al 20% del totale del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, con possibile arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora lo stesso sia uguale o superiore a 0,5;
- l'art. 60, comma 3, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, stabilisce che il numero massimo di contratti a tempo determinato non può superare il tetto del 20% del personale assunto a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento all'unità superiore qualora esso sia superiore o uguale a 0,5;

DATO ATTO che in dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023 sono in numero di 17 e al 1° gennaio 2024 sono in numero di 15 (dei quali n. 13 a tempo indeterminato) e che, pertanto, il 20% è pari a 2,6; dunque, possono assumersi fino a n. 3 unità a tempo determinato;

VISTO l'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale, al primo comma, prevede che lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato; per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante

contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità;

RICHIAMATA, tra le tante, la delibera della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Lazio, n. 85 del 30.12.2018, la quale ha chiarito che, diversamente dai comuni per i quali sono previste posizioni dirigenziali nel loro organico (per i quali opera il limite dell'art. 110, comma 1, del TUEL), per quelli che ne sono privi manca una disposizione specifica in tema di limiti all'assunzione di personale a tempo determinato cui affidare posizioni organizzative di uffici o servizi ovvero incarichi di alta specializzazione; pertanto, il limite normativo si deve rinvenire nelle disposizioni di legge in tema di tetti di assunzione del personale a tempo determinato complessivamente considerato;

DATO ATTO che questo Ente è privo di posizioni dirigenziali;

VISTA la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, n. 5/2021/PAR, con la quale è stato stabilito che *“Pertanto, la definizione in concreto dei limiti assunzionali in esame è rimessa alle valutazioni generali dell'Ente chiamato a gestire il fabbisogno di personale a tempo determinato in sede regolamentare complessivamente considerato nei limiti previsti dall'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, pari al 20 per cento del personale a tempo indeterminato e ciò in quanto la previsione del limite del 30 per cento della dotazione organica prevista dall'articolo 110 comma 1 del Tuel vale esclusivamente per le qualifiche dirigenziali. Da ciò discende che per gli incarichi di contratto non dirigenziali, in assenza di una norma derogatoria ai principi generali, si applica l'articolo 23, comma 1, del suddetto d.lgs. n. 81 del 2015”*;

VISTO l'art. 53, comma 2, del CCNL comparto funzioni locali del 21.05.2018, che prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno con esclusione delle posizioni organizzative, e che il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità;

ATTESO che, con riguardo ai Funzionari, il 25%, rispetto alla dotazione organica complessiva di cui alla allegata **TABELLA B**), è pari a n. 2 unità;

RILEVATO che sono in ogni caso escluse dalle suddette limitazioni previste le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D.Lgs. n. 267/2000;

RICHIAMATA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della L. 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

PRESO ATTO che, pertanto, le spese per il personale utilizzato “a scavalco d'eccedenza”, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in L. 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006;

RICHIAMATO il nuovo comma 2 dell'articolo 36, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che attualmente presta servizio nell'ente, ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, con il rispetto del predetto limite una risorsa appartenente all'Area degli Istruttori, profilo Istruttore Amministrativo, per n. 12 ore settimanali presso l'Area Amministrativa;

PRESO ATTO che non sono più applicabili l'art. 1, comma 424, della L. n. 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. n. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

CONSIDERATO che il nuovo regime assunzionale previsto dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e relativi provvedimenti attuativi disciplina le assunzioni a tempo indeterminato, ma non abroga né riscrive le norme relative alle assunzioni a tempo determinato ed i previgenti limiti alla spesa di personale dettati dai più volte citati commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge finanziaria 2007, che, pertanto, devono ritenersi in vigore e devono essere rispettati;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.M. 17 marzo 2020 l'incremento di spesa di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite alla spesa di personale ex commi 557 e ss. citati;

RITENUTO, pertanto, di dover approvare il prospetto contenente le *assunzioni e le modalità di copertura per il triennio 2024–2026* di cui alla **TABELLA A)** riportata in calce;

RITENUTO, inoltre, opportuno prevedere sin d'ora la possibilità di procedere alla sostituzione del personale cessato nel corso del periodo di prova senza necessità di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale;

CONSIDERATO che questo Ente non è in stato di dissesto, né emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al conto consuntivo anno 2022;

DATO ATTO che, dando corso alle assunzioni previste nel piano di cui alla **TABELLA A)**, l'Ente rispetterà i seguenti limiti alla spesa del personale:

- art. 1, commi 557-557-*quater*, Legge n. 296/2006 in ordine al contenimento complessivo della spesa del personale;

- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile;

- artt. 4 e 5, D.M. 17 marzo 2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato ed al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 20/02/2024 ad oggetto "*Articolo 33 D.lgs. n. 165/2001. Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Anno 2024*", dalla quale si evince che non risultano situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001;

EVIDENZIATO che il presente Programma assunzionale, prima di confluire nel PIAO 2024-2026, verrà trasmesso al Revisore Unico dei Conti, di talché possa essere reso il parere sulla presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 *supra* cit;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16.11.2022, della presente programmazione è stata data informativa ai soggetti sindacali;

DATO ATTO che si programma sin d'ora un aggiornamento al presente PTFP entro l'anno 2024 nel caso in cui si concretizzassero eventuali cessazioni di personale ad oggi non prevedibili e/o nuove esigenze dell'Ente;

DATO ATTO, altresì, che si prevede sin d'ora la possibilità di procedere alla sostituzione del personale cessato nel corso del periodo di prova, senza necessità di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale allegato al presente atto;

RILEVATO che il piano triennale dei fabbisogni del personale, una volta definitivamente confluente nel PIAO 2024-2026, verrà trasmesso, per il tramite dell'Ufficio Finanziario, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-*ter*, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

EVIDENZIATO che il piano triennale dei fabbisogni del personale, una volta definitivamente approvato

unitamente al PIAO 2024-2026, verrà pubblicato nel sito web istituzionale del Comune, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 ("Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato");

PRESO ATTO che questo Ente è dotato del Piano triennale delle azioni positive 2024/2026, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 29/2024;

RAVVISATA la necessità, in base ad un approfondito esame delle disponibilità assunzionali e in relazione alle necessità di questo Ente di prevedere le seguenti assunzioni (riportate anche nella successiva **TABELLA A**):

ANNO 2024

- Funzionario Contabile, mantenimento della risorsa ex art. 110, comma 1, TUEL al 50%;
- Funzionario Tecnico, mantenimento della risorsa ex art. 110, comma 1, TUEL al 100%;
- Funzionario Tecnico, previsione della copertura ex art. 110, comma 1, TUEL, all'83,33%, fino al 31/12/2024, salvo proroga;
- Istruttore Amministrativo, mantenimento risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 12 ore settimanali;
- Istruttore Tecnico, risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 8 ore settimanali;
- Istruttore Tecnico, risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 6 ore settimanali;
- n. 2 Ausiliari di Polizia Municipale ex art. 12-bis, Codice della strada, per n. 18 ore settimanali e n. 6 mesi;
- Aumento delle ore lavorative della dipendente assegnata all'Anagrafe (Area degli Istruttori, Profilo Istruttore Amministrativo), da n. 18 ore settimanali a n. 30 ore settimanali;

ANNO 2025

- Funzionario Contabile, mantenimento della risorsa ex art. 110, comma 1, TUEL al 50%;
- Funzionario Tecnico, mantenimento della risorsa ex art. 110, comma 1, TUEL al 100%;
- Istruttore Amministrativo, mantenimento risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 12 ore settimanali;
- Istruttore Tecnico, mantenimento risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 8 ore settimanali;
- Istruttore Tecnico, mantenimento risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 6 ore settimanali;
- Funzionario Tecnico, tempo pieno e indeterminato, assunzione tramite concorso pubblico previo svolgimento della mobilità volontaria (qualora la stessa fosse ripristinata come obbligatoria, essendo, ad oggi, facoltativa fino al 31.12.2024 ex art. 1, comma 14-ter, D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021);

ANNO 2026

- Funzionario Contabile, mantenimento della risorsa ex art. 110, comma 1, TUEL al 50%;
- Funzionario Tecnico, mantenimento della risorsa ex art. 110, comma 1, TUEL al 100%;
- Istruttore Amministrativo, mantenimento risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 12 ore settimanali;
- Istruttore Tecnico, mantenimento risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 8 ore settimanali;
- Istruttore Tecnico, mantenimento risorsa ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, per n. 6 ore settimanali;
- Funzionario Tecnico, tempo pieno e indeterminato, assunzione tramite concorso pubblico (nell'ipotesi in cui non si concludesse il concorso previsto per l'anno 2025).

Alle predette assunzioni, negli anni 2024-2025-2026, si aggiunge quella di un Funzionario Tecnico, richiesto con l'adesione all'Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CaCoe) – Priorità 1- Operazione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari. Qualora il Comune dovesse ricevere tale unità, si fa presente che la relativa assunzione è eterofinanziata, in quanto le risorse sono tutte a carico della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche di Coesione.

SI DEMANDA al Responsabile dell'Area Amministrativa l'attivazione delle procedura per le assunzioni programmate ed ogni ulteriore provvedimento consequenziale inclusa la informativa alle RSU e OO.SS e la pubblicazione del presente piano, una volta definitivamente approvato con il PIAO, sul sito web dell'Ente, in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

COMUNE DI SAN GREGORIO MAGNO						
Spesa personale massima sostenibile triennio 2024/2026						
voci di spesa	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 consuntivo	anno 2024 prev./ass.	anno 2025 preventivo	anno 2026 preventivo
intervento 01	904.689,72	873.989,76	833.403,46	930.708,00	783.057,00	783.057,00
intervento 02	51.654,30	49.930,00	48.147,45	61.352,00	52.443,00	52.443,00
intervento 03	28.354,81	28.461,00	28.619,78			
totale parziale	984.698,83	952.380,76	910.170,69	992.060,00	835.500,00	835.500,00
eventuali esclusioni di spesa:						
arretrati contrattuali				19.460,00		
incentivi tecnici				20.000,00		
diritti di rogito				20.000,00	10.000,00	10.000,00
rimborso spesa convenzione segreteria (33%)				30.000,00	30.000,00	30.000,00
rimborso LSU				9.476,00	9.476,00	9.476,00
personale coesione (rimborso stato)				70.400,00	70.400,00	70.400,00
totale annuo	984.698,83	952.380,76	910.170,69	822.724,00	796.024,00	796.024,00
totale spesa triennio 2011/2013		2.847.250,28				
media spesa triennio 2011/2013		949.083,43				

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Anno 2024 (DPCM 17 marzo 2020)			
COMUNE DI SAN GREGORIO MAGNO			
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4			
Popolazione	3.984		
Fascia di riferimento	D		
Valore 1° soglia	27,2%		
Valore 2° soglia	31,2%		
CALCOLO RAPPORTO			
SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato	ENTRATE CORRENTI
Redditi da lavoro dipendente	822.724,00		Entrate rendiconto anno 2022
Spesa arretrati contrattuali (sottratto nella somma)		U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2021
Incentivi funzioni tecniche (sottratto nella somma)			Entrate rendiconto anno 2020
Rimborso spese personale comandato (da aggiungere)		U.1.09.01.00.000	Media
Somministrazione		U.1.03.02.12.001	FCDE bilancio assestato 2023
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002	ENTRATE DA CONSIDERARE
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003	
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999	
	822.724,00		
Rapporto	24,43%		
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA			
Limite teorico	916.178,69		
Margine	93.454,69	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE	
Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2023 (art. 5)			
Percentuale massima incremento spesa	27,0%		
Spesa di personale da rendiconto 2018	843.648,90		
Incremento massimo anno 2023	227.785,20	Non utilizzare	
Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER			
Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	0		
Totale teorico spazi assunzionali	0,00		
SOMMA Alternativa	93.454,69 €	Da utilizzare se maggiore della capacità di spesa ma nel limite del valore massimo 2023	

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUPS, da destinare ai fabbisogni di personale, è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il DUPS 2024-2026 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 8 in data 28.03.2024.

TABELLA A)

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026

N	Area e Profilo	Modalità di copertura	Costo	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
1	Area Funzionari /EQ Funzionario Contabile		<i>TOTALE LORDO</i> € 12.573,34 (tabellare con 13° mensilità)	Mantenimento della risorsa ex art.110, comma 1, TUEL al 50%	Mantenimento della risorsa ex art.110, comma 1, TUEL al 50%	Mantenimento della risorsa ex art.110, comma 1, TUEL al 50%
1	Area Funzionari /EQ Funzionario Tecnico		<i>TOTALE LORDO</i> € 25.146,68 (tabellare con 13° mensilità)	Mantenimento della risorsa ex art.110, comma 1, TUEL al 100%	Mantenimento della risorsa ex art.110, comma 1, TUEL al 100%	Mantenimento della risorsa ex art.110, comma 1, TUEL al 100%
1	Area Istruttori Istruttore Amministrativo	Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004	<i>TOTALE LORDO</i> € 7.723,69 (tabellare con 13° mensilità)	Mantenimento risorsa di altro ente per n. 12 ore settimanali, art. 1, comma 557, L. n. 311/2004	Mantenimento risorsa di altro ente per n. 12 ore settimanali, art.1, comma 557, L. n. 311/2004	Mantenimento risorsa di altro ente per n. 12 ore settimanali, art.1, comma 557, L. n. 311/2004
1	Area Istruttori Istruttore Tecnico	Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004	<i>TOTALE LORDO</i> € 5.149,62 (tabellare con 13° mensilità)	Risorsa di altro ente, per n. 8 ore settimanali, art. 1, comma 557, L. n. 311/2004	Risorsa di altro ente, per n. 8 ore settimanali, art. 1, comma 557, L. n. 311/2004	Risorsa di altro ente, per n. 8 ore settimanali, art. 1, comma 557, L. n. 311/2004
1	Area Istruttori Istruttore Tecnico	Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004	<i>TOTALE LORDO</i> € 3.861,06 (tabellare con 13° mensilità)	Risorsa di altro ente, per n. 6 ore settimanali, art. 1, comma 557, L. n. 311/2004	Risorsa di altro ente, per n. 6 ore settimanali, art. 1, comma 557, L. n. 311/2004	Risorsa di altro ente, per n. 6 ore settimanali, art. 1, comma 557, L. n. 311/2004
2	Area Operatori Esperti Ausiliari di Polizia Municipale	Concorso pubblico per esami	<i>TOTALE LORDO</i> € 11.587,81	n. 18 ore settimanali ciascuno per n. 6 mesi	Nessuna assunzione	Nessuna assunzione
1	Area Istruttori Istruttore Amministrativo		<i>TOTALE LORDO</i> € 7.724,43 (tabellare con 13° mensilità)	Aumento delle ore lavorative della dipendente a tempo indeterminato assegnata all'Ufficio Anagrafe da n. 18 ore settimanali a n. 30 ore settimanali	//	//

1	Area Funzionari/EQ Funzionario Tecnico	Art. 110, comma 1, TUEL Part time al 83,33% nell'anno 2024 Nel 2025 assunzione a tempo indeterminato e pieno tramite concorso pubblico, previo esperimento della mobilità volontaria qualora la facoltatività della stessa dovesse cessare al 31.12.2024. La medesima previsione viene replicata per il 2026 qualora nel 2025 non si concludesse il concorso	<i>TOTALE LORDO € 20.955,56 (tabellare con 13° mensilità)</i>	Risorsa ex art.110, comma 1, TUEL Part time al 83,33%, salvo proroga	Risorsa da assumersi tramite concorso pubblico a tempo indeterminato e pieno, previo esperimento della mobilità volontaria qualora la facoltatività della stessa dovesse cessare al 31.12.2024	Risorsa da assumersi tramite concorso pubblico a tempo indeterminato e pieno, previo esperimento della mobilità volontaria qualora la facoltatività della stessa dovesse cessare al 31.12.2024 se nel 2025 non si concludesse il concorso
---	---	--	---	--	--	--

Alle predette assunzioni, negli anni 2024-2025-2026, si aggiunge quella di un Funzionario Tecnico, richiesto con l'adesione all'Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CaCoe) – Priorità 1- Operazione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari. Qualora il Comune dovesse ricevere tale unità, si fa presente che la relativa assunzione è eterofinanziata, in quanto le risorse sono tutte a carico della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Politiche di Coesione.

TABELLA B)
“DOTAZIONE ORGANICA” COMUNE DI SAN GREGORIO MAGNO

Con riguardo all’Area dei Funzionari si rappresenta che con delibera di Giunta Comunale n. 7 del 25 gennaio 2024 l’Ente ha rideterminato la dotazione organica relativa all’Area de Funzionari al solo fine di partecipare all’Avviso pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche di Coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CaCoe) – Priorità 1- Operazione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari.

A seguito di tale rideterminazione la dotazione organica dell’Area dei Funzionari risulta essere la seguente:

Area professionale	Profilo professionale	Note
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Contabile	coperto (art. 110, c. 1, TUEL – p.t. al 50%)
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	coperto (art. 110, c. 1, TUEL – full time)
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	coperto (100%)
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	coperto (100%)
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Polizia Locale	Full time vacante dal 31.12.2023
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Contabile	Full time coperto (100%)
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Tecnico	Full time vacante*
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario Amministrativo	Full time vacante*
		TOTALE: n. 5 coperti n. 3 vacanti

*(posto previsto al solo fine della partecipazione all’Avviso e manifestare l’interesse alla sua copertura esclusivamente a valere sulle risorse di cui all’Avviso stesso, restando inteso che in caso di mancato finanziamento non si procederà alla copertura della predetta risorsa aggiuntiva)

La restante dotazione organica del Comune è quella di seguito riportata:

Area professionale	Profilo professionale	Note
Area dei Funzionari/EQ	Funzionario Tecnico	Full time Vacante a far data dal 1° agosto 2024
Area dei Funzionari/EQ	Funzionario Tecnico	Full time in programmazione ex art. 110, comma 1, TUEL, Part time all’83,33% fino al 31.12.2024, salvo proroga. Nel 2025 copertura a mezzo concorso pubblico, previa mobilità volontaria qualora la stesa fosse ripristinata come obbligatoria (anche nel 2026 qualora nel 2025 la procedura non dovesse concludersi)
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	In programmazione risorsa per n. 8 ore settimanali ex art. 1, comma 557, legge n. 311/2004
Area degli Istruttori	Istruttore Tecnico	In programmazione risorsa per n.

		6 ore settimanali ex art. 1, comma 557, legge n. 311/2004
Area degli Operatori	Operatore Tecnico	30 ore settimanali Coperto
Area degli Istruttori	Istruttore amministrativo	Part time al 50% Coperto In programmazione aumento fino a 30 ore settimanali
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	Full time Coperto
Area degli Operatori Esperti	Operatore Amministrativo	Full time Coperto
Area degli Operatori Esperti	Area degli Operatori Esperti Operatore Amministrativo	Full time Coperto
Area degli Operatori	Operatore Amministrativo	30 ore settimanali Attualmente in distacco presso l'Ufficio del Giudice di Pace di Buccino
	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	12 ore settimanali ex art. 1, comma 557, legge n. 311/2004
	Area dei Funzionari/EQ Funzionario Contabile	Full time Coperto
	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	Part time al 50% Coperto
	Area degli Istruttori Istruttore Amministrativo	Part time al 50% Coperto
Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Municipale	Full time Coperto
Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Municipale	Full time Coperto
Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Municipale	Full time Vacante
Area degli Istruttori	Istruttore Polizia Municipale	Full time Vacante
Area degli Operatori Esperti	Ausiliario di Polizia Municipale	In programmazione part time al 50% per mesi sei anno 2024
Area degli Operatori Esperti	Ausiliario di Polizia Municipale	In programmazione part time al 50% per mesi sei anno 2024