

UNIONE VALNURE E VALCHERO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

ALLEGATO __3.3__

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PREMESSO CHE:

-ai sensi dell'art. 39, comma 19 della Legge 27.12.1997, n. 449, 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, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, in tema di assunzioni recita: 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.

-ai sensi dell' art 19 comma 8, Legge n.448/2001 gli organi di revisione contabile accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

RICHIAMATO l'art. 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato da ultimo dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 il quale disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima .

DATO ATTO che

-l'art. 6 ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, stabilisce che "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"

- con decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 08/05/2018 , pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, sono state adottate le linee di indirizzo per la predisposizione di piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche, per cui si ritiene di procedere nel rispetto della loro definizione;

-Le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

RICHIAMATI:

- il D.L. n. 80 in data 09/06/2021, convertito con modificazioni dalla Legge n. 113 del 06/08/2021, che all'art.6 introduce l'obbligo per gli Enti Locali di adozione di uno strumento programmatico denominato "Piano Integrato di Attività e Organizzazione" PIAO, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, nonchè procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

-Con successivo D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81 sono stati puntualmente indicati gli adempimenti soppressi in quanto assorbiti dal PIAO tra cui (art. 1 comma 1 lettera a) il Piano dei fabbisogni previsto dall'art. 6 comma 1,4 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

- il D.P.C.M. 30/06/2022 n. 132 con cui è stato definito il contenuto del PIAO suddividendolo in sezioni e sottosezioni e definendo gli elementi di cui è costituito;

-l'art.4 comma 1 lettera c) del DPCM n. 132/2022, che specifica il contenuto del P.T.F.P. elencando gli elementi costitutivi:

- *la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;*
- *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa*
- *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;*
- *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
- *le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;*
- *le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.*

-Con D.P.C.M. del 22/07/2022, pubblicato sulla G.U. del 14/09/2022, sono state definite le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

-Con DM per la PA adottato il 28/06/2023, pubblicato il 09/08/2023, è stato approvato il modello delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale.

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

-alla base delle ragioni costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

-strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO altresì che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica non deve più essere espressa in termini numerici (elenco di posti occupati e da occupare) ma in un valore finanziario quale tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale (l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dall'art 1 c.557 quater della legge 296/2006(introdotto dalla legge 114/2014-) spesa media triennio 2011/2013) e alla determinazione delle facoltà assunzionali. Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

DATO ATTO che i Comuni di Carpaneto Piacentino, Gropparello, Podenzano, San Giorgio Piacentino hanno conferito la gestione di diversi servizi all'Unione Valnure e Valchero;

RICHIAMATO quindi l'art 14, comma 31-quinquies, del D.L.78/2010, come inserito dall'art 1, comma 450, lett. B), Legge 23 dicembre 2014, n. 190, che recita: "Nell'ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalla vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata;

RILEVATO:

- che l'Ufficio unico del personale ha rilevato la media della spesa di personale, complessivamente considerata di tutti gli enti aderenti all'Unione Valnure e Valchero e precisamente Carpaneto Piacentino, Gropparello, Podenzano, San Giorgio Piacentino Vigolzone, ai sensi del comma 557 della Legge n.296/2006, del triennio 2011/2013 che risulta pari a 4.250.542,69;

- il trend delle spese di personale, cumulativamente considerato per l'area Unione, nel triennio 2024/2026, evidenzia una riduzione delle spese di personale, calcolate ai sensi dell'art 1, c.557 e ss, della Legge 296/2006 e s.m.i., rispetto alla media del triennio 2011/2013, che si consolida nell'intero triennio 2023/2025 come di seguito esposto:

anno	media 2011/2013	previsione	differenza
2024	4.250.542,69	4.183.862,43	66.680,26
2025	4.250.542,69	4.138.656,17	111.886,52
2026	4.250.542,69	4.168.035,20	82.507,49

VERIFICATO il rispetto:

- del vincolo delle spese del personale, ai sensi dell'art 1, comma 557e seguenti della Legge 296/2006, per il triennio 2023/2025 come riportato nel prospetto allegato sub. B), relativo all'Unione Valnure e Valchero;

-del vincolo delle spese del personale, ai sensi dell'art 1, comma 557e seguenti della Legge 296/2006, per il triennio 2023/2025 come riportato nel prospetto allegato sub. A), relativo all'Unione nella sua interezza;

EVIDENZIATO altresì che il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato e ad altre forme di lavoro flessibile, è sottoposto al limite economico prescritto dall'art 9, comma 28, del DL78/2010 e s.m.i., che per gli Enti dell'Unione è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 in quanto in regola con la riduzione della spesa di personale ridefinito con delibera di giunta Unione n. 115 del 26/10/2019, esecutiva ai sensi di legge;

DATO ATTO che il limite complessivamente considerato per l'Unione Valnure e Valchero ed i comuni aderenti, ammonta a € 79.976,93 il cui utilizzo è previsto per € 56.150,00;

RILEVATO che la spesa prevista nel 2024/2026 per il ricorso al lavoro flessibile, cumulativamente conteggiato per l'Unione e gli Enti aderenti, rispetta il limite di cui al DL 78/2010;

CONSIDERATO infine che la L. 58/2019 di conversione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in particolare all'art. 33, comma 2 ha completamente riformato il sistema di determinazione delle capacità assunzionali di regioni e comuni, abolendo il criterio del turn over e consentendo l'effettuazione di nuove assunzioni entro un tetto di spesa corrispondente ad un importo percentuale sulla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, determinato per fasce demografiche con decreto ministeriale.

La norma, pur avendo ripercussioni indirette nell'ambito dei rapporti fra unione e comuni aderenti, non si applica alle unioni di comuni. La norma di riferimento (D.L. 34/2019) si riferisce, esplicitamente, solo a regioni e comuni. La mancata citazione degli altri enti del comparto delle Funzioni locali (province, unioni, comunità montane, ex-Ipab, ecc.) deve intendersi come escludente dall'applicazione della norma, anche perché la disciplina di dettaglio è stata emanata per singola tipologia di enti (regioni, comuni); inoltre, quando il legislatore ha voluto estendere la nuova modalità ad altra tipologia di ente (province), è intervenuto con apposito provvedimento.

La pronuncia della SEZ. AUT nr.4/2021 conferma tale interpretazione ed ha sancito il seguente principio di diritto: "L'art. 33, co. 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss.mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni. Le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente. I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEZAUT/QMIG e n. 20/2018/SEZAUT/QMIG".

E' pertanto necessario assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del 2011/2013 (art. 1 comma 557-quater L. 296/2006, così come recente integrato dal DL 90/2014, convertito nella Legge 214/2014), tenendo presente che ai sensi dell'art.7 del DPCM 17/03/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, del medesimo DPCM, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562 della legge 27/12/2006 n.296.

DATO ATTO che è stato verificato il rispetto dei limiti previsti dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006, di seguito dettagliato e contraddistinto con il n.2);

DATO ATTO che il piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2025/2026, è composto da:

- 1) consistenza del personale al 31/12/2023;
- 2) capacità assunzionale;
- 3) programmazione delle cessazioni dal servizio;
- 4) stima dell'evoluzione del fabbisogno del personale e strategie di copertura del fabbisogno ove individuate;
- 5) fabbisogno di personale a tempo determinato
- 6) dotazione organica espressa in termini finanziari quale valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della categoria;
- 7) le strategie di formazione del personale
- 8) situazione di soprannumero

Esposto nel dettaglio come segue:

1) CONSISTENZA PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023 dell'Unione Valnure e Valchero

Servizio Finanziario-economato-Controllo di Gestione

Area di appartenenza	n.posti	Profilo professionale
Funzionari e EQ	5(di cui uno vacante)	Istruttore Direttivo Contabile
Istruttori	4	Istruttore Contabile
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo
Totale	10 (di cui 1 vacante)	

Servizio Unico del Personale

Area di appartenenza	n.posti	Profilo professionale
Funzionari e EQ	2	Istruttore Direttivo Contabile
Istruttori	2	Istruttore Contabile
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo

Totale	5	
--------	---	--

Servizio Suap/Tributi-Catasto

Area di appartenenza	n.posti	Profilo professionale
Funzionari e EQ	2(di cui uno vacante)	Istruttore Direttivo Tecnico
Funzionari e EQ	2(di cui uno vacante)	Istruttore Direttivo Amministrativo
Istruttori	1	Istruttore Amministrativo
Istruttori	8 (di cui uno vacante)	Istruttore Contabile
Operatori Esperti	1 (P.T 30/36)	Collaboratore Professionale
Totale	14(di cui 3 vacanti)	

Servizio Associato di Polizia Locale dell'Unione Valnure Valchero e del Comune di Pontenure

Area di appartenenza	n.posti	Profilo professionale
Funzionari e EQ	5(di cui uno vacante)	Istruttore Direttivo di Vigilanza
Istruttori	11 (di cui uno vacante)	Agente di Polizia Locale
Totale	16(di cui 2 vacanti)	

Servizio di Protezione Civile

Area di appartenenza	n.posti	Profilo professionale
Funzionari e EQ	1(vacante)	Copertura non prevista

Servizi Sociali e relative prestazioni ai cittadini

Area di appartenenza	n.posti	Profilo professionale
Funzionari e EQ	10	Assistente Sociale
Istruttori	1	Educatore
Istruttori	1(vacante)	Istruttore Amministrativo
Operatori Esperti	1	Collaboratore Professionale
Operatori Esperti	1 (P.T. 30/36)	Collaboratore Amministrativo Contabile

Operatori Esperti	1	Collaboratore Amministrativo
Totale	15(di cui 1 vacante)	

Servizio Promozione Turistica -ERP-Sistemi Informatici e Tecnologie dell'informazione

Area di appartenenza	n.posti	Profilo professionale
Funzionari e EQ	1	Istruttore Direttivo Amministrativo
Istruttori	1	Istruttore Informatico
Totale	2	

Totale dipendenti al 31/12/2023 n. 55

Totale dipendenti n. 63

Posti Vacanti n. 8

2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:

La nuova disciplina per i comuni, pur non estendendosi alle unioni, impatta comunque con la loro programmazione. Infatti i comuni la cui spesa di personale sia contenuta nei limiti della nuova normativa, stabiliti con il D.M. del 17 marzo 2020, sono da ritenersi non più soggetti alla legislazione vincolistica, ne consegue il venir meno della "neutralità" finanziaria delle mobilità. Secondo la circolare interministeriale esplicativa dell'8 giugno 2020 la norma che vieta di conteggiare le mobilità in uscita come risparmio utile per nuove assunzioni dall'esterno (art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012) è da "ritenersi non più operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria". La circolare prosegue affermando che "conseguentemente le amministrazioni di altri comparti (...) che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali". La circolare specifica, infine, che "la norma continua a essere operante per gli enti che continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa".

Le unioni di comuni si trovano pertanto nella singolare posizione per cui non possono conteggiare le mobilità in uscita (comprese quelle verso i comuni in regola con le nuove norme) ai fini della determinazione della propria capacità assunzionale, mentre devono utilizzare capacità assunzionale disponibile per attivare eventuali mobilità in entrata da comuni in regola con la nuova normativa.

Poiché la maggior parte degli scambi di mobilità dell'unione avvengono con i comuni e supponendo,, che la gran parte degli stessi rientrino nei parametri ordinari del D.M. 17/03/2020, è necessario acquisire le capacità assunzionali per tutte le assunzioni previste dal fabbisogno del triennio a prescindere dalle modalità di copertura dei posti, salvo che l'eventuale procedura di mobilità sia riservata a personale dipendente da enti soggetti a regime vincolistico. In ogni caso qualora la copertura avvenga per mobilità da

enti ancora soggetti al regime vincolistico, ancorché non previsto, se ne darà atto nei provvedimenti di assunzione e si riporterà la relativa capacità assunzionale non utilizzata nella disponibilità dell'anno successivo.

La Ragioneria generale dello Stato, con il Parere n. 39639/2021, è intervenuta in materia definendo che per le Amministrazioni in cui trovano applicazione le regole del *turn over*, persiste la possibilità di ritenere "neutra" la mobilità in entrata, in virtù di 2 specifiche norme. L'art. 14, comma 7, del Dl. n. 95/2012 – che afferma che quando un dipendente cessa per mobilità la sua spesa non può mai essere considerata come *budget* su cui calcolare gli spazi destinati a nuovi ingressi – e l'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, che consente i trasferimenti per mobilità tra Amministrazioni che hanno limitazioni alle assunzioni. In questo caso il passaggio di mobilità viene definito "neutro" in quanto non incide sugli spazi assunzionali, trattandosi di dipendenti i cui oneri già incidono sui saldi di finanza pubblica.

La nuova disciplina delle assunzioni nei comuni non fa, comunque, venir meno la possibilità, per gli stessi, di trasferire parte della propria capacità assunzionale, calcolata con i nuovi criteri del D.M. 17/03/2020, all'unione di cui fanno parte

E' pertanto necessario assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del 2011/2013 (art. 1 comma 557-quater L. 296/2006, tenendo presente che ai sensi dell'art.7 del DPCM 17/03/2020, la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, del medesimo DPCM, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557-quater e 562 della legge 27/12/2006 n.296

L'importo della capacità assunzionale aggiornata alla data del 01/01/2024 è il seguente

totale capacità assunzionale a disposizione al 31/12/2022	140.540,31
capacità assunzionale per cessazioni di personale intervenute nel 2023	+112.681,68
cessione capacità assunzionale da parte dei comuni aderenti	+24.000,00
capacità assunzionale utilizzata	-129.265,64
totale aggiornato	147.956,35

dando atto che la capacità assunzionale che si creerà nel 2024 a seguito di pensionamento del personale dipendente sarà rilevata nel 2024

Importo capacità assunzionale pari allo 0,55% monte salari 2018 ammonta a € 8.958,27 oltre oneri riflessi e irap

3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2024/2026: Nessuna Cessazione (nessuna comunicazione pervenuta)

CESSAZIONI INTERVENUTE NEL CORSO di anni precedenti la cui copertura è prevista nella presente programmazione

Area	PROFILO PROFESSIONALE/Servizio	Part Time/ Full Time	Anno Cessazione	Motivazione	n. indicato nel Fabbisogno
Funzionari e EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO Servizio Suap-Tributi/Catasto	F.T.	2023	Mobilità in uscita verso Ente non soggetto a limitazioni assunzionali	1
Funzionari e EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO /CONTABILE (Ex Istruttore contabile - trasformato con delibera di GU n.115 del 28/11/2022) Servizio finanziario, provveditorato economato e controllo di gestione	F.T.	2022	Dimissioni	2
Funzionari e EQ	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO Servizio Suap-Tributi/Catasto	F.T.	2019	Mobilità in uscita per la quale non è stata creta capacità assunzionale	3
Istruttore	ISTRUTTORE CONTABILE Servizio Suap/Tributi Catasto	F.T.	2023	Dimissioni	4
Istruttore	AGENTE DI POLIZIA LOCALE Servizio Associato di Polizia Locale dell'Unione Valnure e Valchero e del Comune di Pontenure	F.T.	2022	Dimissioni	5
Istruttore	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (Ex Collaboratore amm.vo trasformato con delibera di GU n.82 del 5/09/2022)	F.T.	2022	Dimissioni Le connesse capacità assunzionali sono	6

	Servizio Sociale e relative prestazioni ai cittadini			state destinate ad altre assunzioni	
--	--	--	--	-------------------------------------	--

4) STIMA DELL'EVOLUZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE E STRATEGIE DI COPERTURA DEL FABBISOGNO OVE INDIVIDUATE

PER IL TRIENNIO 2024/2026 si prevede:

- a) la conferma della programmazione del fabbisogno di personale definita per il 2023 modificata e integrata con il presente provvedimento;
- b) di ipotizzare il mantenimento della spesa di personale in essere in rapporto alle entrate previste nel triennio;
- c) il piano delle assunzioni, relativo a quelle già previste nell'aggiornamento di fine anno 2023, che si stanno portando a termine, e quelle previste nel triennio 2024-2026, riportato in calce al presente documento con le evidenziate modalità di copertura.
- d) il potenziamento del servizio di Polizia Locale con la previsione dell'assunzione di n. 01 Agente – area istruttore – nel 2025 e n. 01 Agente – area istruttore – nel 2026, da attivare solo a seguito della cessione di spazi all'Unione Valnure e Valchero da parte dei comuni aderenti.
- e) la conferma dell'applicazione dell'istituto delle progressioni fra le aree di cui all'art. 13 e 15 del CCNL 2019-2021 siglato in data 16 Novembre 2023 e previste nel PIAO 2023-2025 e ss.mm.ii.

E INOLTRE:

- che la rimodulazione della dotazione organica, nell'ambito dei PTFP individua quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento altresì per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento;
- che sussistono le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa per procedere alla presente programmazione, le cui necessità assunzionali, vengono indicate nel prospetto che segue;
- che la spesa necessaria per la realizzazione del presente piano triennale risulta coerente con gli stanziamenti del bilancio di previsione pluriennale 2024/2026;

4.1) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024:

STIMA DEI FABBISOGNI DI PERSONALE e RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022:

ANNO 2024

FABBISOGNO 1 - 2024				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
N. 01 FUNZIONARIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO Servizio Suap/Tributi catasto	T.P.	Mediante utilizzo graduatoria in corso di validità di altri Enti senza previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art 30 del Dlgs 165/2001 / Data presunta assunzioni Marzo 2024	36.254,10
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE		PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE DI POLITICHE, ATTIVITÀ E SERVIZI		
PROFILO DI RUOLO		RUOLO GESTIONALE/ DI COORDINAMENTO		
CONOSCENZE		<ul style="list-style-type: none"> • Diritto amministrativo-civile • Ordinamento enti locali, Statuto e regolamenti inerenti il servizio • Normativa nazionale, regionale di Settore e Regolamenti comunali inerenti il servizio di appartenenza • Normativa in materia di gestione finanziaria • Normativa in materia di procedimento amministrativo, accesso agli atti e trattamento dei dati sensibili e personali • Sistema di programmazione economico-finanziaria dell'Ente • Conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Caratteristiche e iter atti amministrativi • Altro disposto dal bando di concorso 		
CAPACITA' TECNICHE		<ul style="list-style-type: none"> • Interpretazioni norme ed utilizzo fonti giurisprudenziali • Capacità di individuare le soluzioni tecniche più adeguate per ciascuna casistica da trattare • Capacità di proporre innovazioni di processo per il miglioramento della gestione del servizio • Redazione di deliberazioni, determinazioni e atti amministrativi anche di particolare complessità • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente , posta elettronica, Internet • Autonomia operativa 		
CAPACITA' TRASVERSALI		Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1		

FABBISOGNO 2 - 2024				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
N. 01 FUNZIONARIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE Servizio Finanziario- economato- Controllo di Gestione	T.P.	Mediante utilizzo graduatoria in corso di validità di altri Enti senza previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art 30 del Dlgs 165/2001. A seguire indizione di concorso pubblico Data presunta assunzioni Marzo 2024	36.254,10
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE DI POLITICHE, ATTIVITÀ E SERVIZI			
PROFILO DI RUOLO	RUOLO GESTIONALE/ DI COORDINAMENTO			
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di diritto amministrativo-civile • Ordinamento enti locali, Statuto e regolamenti inerenti il servizio • Normativa in materia di gestione economica, fiscale e finanziaria • Norme in materia di provveditorato, economato e di patrimonio dell'Ente • Principi generali in materia di contratti pubblici • Sistema di programmazione economico-finanziaria dell'Ente • Conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Caratteristiche e iter atti amministrativi • Altro disposto dal bando di concorso 			
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretazioni norme ed utilizzo fonti giurisprudenziali • Capacità di individuare le soluzioni tecniche più adeguate per ciascuna casistica da trattare • Capacità di proporre innovazioni di processo per il miglioramento della gestione contabile • Redazione di atti amministrativi, contabili di particolare complessità • Supporto tecnico per la predisposizione del bilancio. Rendiconto e PEG • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente, posta elettronica, Internet • Autonomia operativa 			

CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1
------------------------------	--

FABBISOGNO 3 - 2024				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
N. 01 FUNZIONARIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO Servizio Suap- Tributi/Catasto	T.P.	Mobilità volontaria tra enti con limitazioni assunzionali	Mobilità è considerata neutra per trasferimenti tra Amministrazioni che hanno limitazioni alle assunzioni.
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE DI POLITICHE, ATTIVITÀ E SERVIZI			
PROFILO DI RUOLO	RUOLO GESTIONALE/ DI COORDINAMENTO			
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di diritto amministrativo • Normativa nazionale, regionale e locale in materia di urbanistica, edilizia privata • Normativa catastale • Normativa in materia di ambiente e tutela del paesaggio • Elementi di ordinamento enti locali, Statuto e regolamenti inerenti il servizio • Conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Caratteristiche e iter atti amministrativi • Altro disposto dal bando di concorso 			

CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretazioni norme ed utilizzo fonti giurisprudenziali relativamente agli ambiti di competenza del servizio • Gestione di relazioni complesse con Istituzioni pubbliche a livello provinciale • Esame di pratiche complesse e redazione dei relativi atti, redazione pareri tecnici • Capacità di individuare le soluzioni tecniche più adeguate per ciascuna casistica da trattare • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente, posta elettronica, Internet • Autonomia operativa
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1

FABBISOGNO 4 - 2024				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
N. 01 ISTRUTTORE	ISTRUTTORE CONTABILE Servizio Suap-Tributi/Catasto	T.P.	Ordinarie forme di reclutamento dall'esterno: prioritariamente tramite utilizzo di graduatoria giacente di altro ente, in caso di esito negativo indizione di concorso pubblico Data presunta assunzioni Giugno 2024	33.379,78
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE DI POLITICHE, ATTIVITÀ E SERVIZI			
PROFILO DI RUOLO	RUOLO GESTIONALE/ DI COORDINAMENTO			

CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di diritto amministrativo • Normativa nazionale, regionale e locale in materia di urbanistica, edilizia privata • Normativa catastale • Normativa in materia di ambiente e tutela del paesaggio • Elementi di ordinamento enti locali, Statuto e regolamenti inerenti il servizio • Conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Caratteristiche e iter atti amministrativi • Altro disposto dal bando di concorso
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Interpretazioni norme ed utilizzo fonti giurisprudenziali relativamente agli ambiti di competenza del servizio • Gestione di relazioni complesse con Istituzioni pubbliche a livello provinciale • Esame di pratiche complesse e redazione dei relativi atti, redazione pareri tecnici • Capacità di individuare le soluzioni tecniche più adeguate per ciascuna casistica da trattare • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente, posta elettronica, Internet • Autonomia operativa
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1

FABBISOGNO				
5- 2024				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
n. 01 ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE Servizio Associato di Polizia Locale dell'Unione Valnure Valchero e del Comune di Pontenure	T.P.	Concorso pubblico concluso nel 2024 Data presunta assunzioni Marzo 2024	33.667,56
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	CONTROLLO E SANZIONI			

PROFILO DI RUOLO	RUOLO TECNICO/DI SUPPORTO
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni sull'ordinamento costituzionale, amministrativo e giudiziario dello Stato • Leggi e regolamenti di pubblica sicurezza, circolazione stradale (nuovo codice della strada), polizia urbana, edilizia, igiene e sanità, commerciale; • Nozioni fondamentali sul sistema sanzionatorio degli illeciti amministrativi; • Norme e regolamenti in materia di porto, uso e custodia delle armi • Legislazione e compiti di polizia giudiziaria • Legislazione e regolamenti in materia di protezione civile • Elementi di ordinamento enti locali , Statuto e regolamenti inerenti il servizio • conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Conoscenza del territorio e delle Istituzioni presenti • Caratteristiche e iter atti amministrativi dei connessi aspetti contabili • Funzioni e competenze della Prefettura, Questura, Tribunali
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione della normativa relativa agli ambiti di competenza del servizio • Vigilanza stradale e relativi procedimenti sanzionatori • Vigilanza sull'ordine • Attività di Polizia edilizia, tutela dell'ambiente e del territorio • Attività di Polizia commerciale • Attività di Polizia giudiziaria • Trattamenti Sanitari Obbligatori • Attività di protezione civile • Attività di educazione stradale nelle scuole • Attività di informazione e comunicazione con il cittadino • Gestione dei procedimenti amministrativi • Collaborazione con le altre forze di Polizia del territorio • Utilizzo mezzi e strumentazione in dotazione • Redazione di verbali e atti amministrativi di maggiore complessità • Gestione di relazioni routinarie con Istituzioni pubbliche a livello provinciale, regionale nazionale e internazionale • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente , posta elettronica, Internet • Autonomia operativa rispetto all'attività assegnata
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1

FABBISOGNO				
6- 2024				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
N, 01 ISTRUTTORE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO Servizio Sociale e	T.P.	Mobilità volontaria tra enti con limitazioni assunzionali Data presunta assunzioni Marzo	Mobilità è considerata neutra per trasferimenti tra

	relative prestazioni ai cittadini		2024	Amministrazioni che hanno limitazioni alle assunzioni
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	GESTIONE DI ATTIVITA'/EROGAZIONE DI SERVIZI			
PROFILO DI RUOLO	RUOLO TECNICO/DI SUPPORTO			
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni di diritto amministrativo • Elementi di ordinamento enti locali, Statuto e regolamenti inerenti il servizio • Conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Caratteristiche e iter atti amministrativi • Altro disposto dal bando di concorso 			
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione della normativa relativa agli ambiti di competenza del servizio • redazione di atti amministrativi a carattere rutinario e istruttoria degli atti amministrativi di maggiore complessità • gestione di relazioni rutinarie con Istituzioni pubbliche a livello provinciale, regionale • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente, posta elettronica, Internet • Autonomia operativa rispetto all'attività assegnata 			
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1			

4.2) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025:

FABBISOGNO				
1- 2025				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	P.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE

	Servizio	F.T.		NECESSARIA
n. 01 ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE Servizio Associato di Polizia Locale dell'Unione Valnure Valchero e del Comune di Pontenure	T.P.	Posto da coprire a seguito di progressione verticale intervenuta nel Servizio	33.667,56
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	CONTROLLO E SANZIONI			
PROFILO DI RUOLO	RUOLO TECNICO/DI SUPPORTO			
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni sull'ordinamento costituzionale, amministrativo e giudiziario dello Stato • Leggi e regolamenti di pubblica sicurezza, circolazione stradale (nuovo codice della strada), polizia urbana, edilizia, igiene e sanità, commerciale; • Nozioni fondamentali sul sistema sanzionatorio degli illeciti amministrativi; • Norme e regolamenti in materia di porto, uso e custodia delle armi • Legislazione e compiti di polizia giudiziaria • Legislazione e regolamenti in materia di protezione civile • Elementi di ordinamento enti locali , Statuto e regolamenti inerenti il servizio • conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Conoscenza del territorio e delle Istituzioni presenti • Caratteristiche e iter atti amministrativi dei connessi aspetti contabili • Funzioni e competenze della Prefettura, Questura, Tribunali 			
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione della normativa relativa agli ambiti di competenza del servizio • Vigilanza stradale e relativi procedimenti sanzionatori • Vigilanza sull'ordine • Attività di Polizia edilizia, tutela dell'ambiente e del territorio • Attività di Polizia commerciale • Attività di Polizia giudiziaria • Trattamenti Sanitari Obbligatorii • Attività di protezione civile • Attività di educazione stradale nelle scuole • Attività di informazione e comunicazione con il cittadino • Gestione dei procedimenti amministrativi • Collaborazione con le altre forze di Polizia del territorio • Utilizzo mezzi e strumentazione in dotazione • Redazione di verbali e atti amministrativi di maggiore complessità • Gestione di relazioni routinarie con Istituzioni pubbliche a livello provinciale, regionale nazionale e internazionale • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente , posta elettronica, Internet • Autonomia operativa rispetto all'attività assegnata 			

CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1
------------------------------	--

FABBISOGNO 2- 2025				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
n. 01 ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE Servizio Associato di Polizia Locale dell'Unione Valnure Valchero e del Comune di Pontenure	T.P.	Graduatoria giacente di Agente di polizia locale, secondariamente ricorso ad utilizzo di graduatoria di altro ente	Da attivare solo a seguito della cessazione di spazi all'Unione Valnure e Valchero da parte dei comuni aderenti
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE	CONTROLLO E SANZIONI			
PROFILO DI RUOLO	RUOLO TECNICO/DI SUPPORTO			
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni sull'ordinamento costituzionale, amministrativo e giudiziario dello Stato • Leggi e regolamenti di pubblica sicurezza, circolazione stradale (nuovo codice della strada), polizia urbana, edilizia, igiene e sanità, commerciale; • Nozioni fondamentali sul sistema sanzionatorio degli illeciti amministrativi; • Norme e regolamenti in materia di porto, uso e custodia delle armi • Legislazione e compiti di polizia giudiziaria • Legislazione e regolamenti in materia di protezione civile • Elementi di ordinamento enti locali , Statuto e regolamenti inerenti il servizio • conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Conoscenza del territorio e delle Istituzioni presenti • Caratteristiche e iter atti amministrativi dei connessi aspetti contabili • Funzioni e competenze della Prefettura, Questura, Tribunali 			

CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione della normativa relativa agli ambiti di competenza del servizio • Vigilanza stradale e relativi procedimenti sanzionatori • Vigilanza sull'ordine • Attività di Polizia edilizia, tutela dell'ambiente e del territorio • Attività di Polizia commerciale • Attività di Polizia giudiziaria • Trattamenti Sanitari Obbligatori • Attività di protezione civile • Attività di educazione stradale nelle scuole • Attività di informazione e comunicazione con il cittadino • Gestione dei procedimenti amministrativi • Collaborazione con le altre forze di Polizia del territorio • Utilizzo mezzi e strumentazione in dotazione • Redazione di verbali e atti amministrativi di maggiore complessità • Gestione di relazioni routinarie con Istituzioni pubbliche a livello provinciale, regionale nazionale e internazionale • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente , posta elettronica, Internet • Autonomia operativa rispetto all'attività assegnata
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1

4.3) ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026:

FABBISOGNO 1- 2026				
AREA	PROFILO PROFESSIONALE Servizio	P.T. F.T.	MODALITA' DI RECLUTAMENTO Data presunta assunzioni	CAPACITA' ASSUNZIONALE NECESSARIA
n. 01 ISTRUTTORE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE Servizio Associato di Polizia Locale dell'Unione Valnure Valchero e del Comune di Pontenure	T.P.	Graduatoria giacente di Agente di polizia locale, secondariamente ricorso ad utilizzo di graduatoria di altro ente	Da attivare solo a seguito della cessazione di spazi all'Unione Valnure e Valchero da parte dei comuni aderenti
RAPPRESENTAZIONE DEL PROFILO DI RUOLO E DELLE COMPETENZE AI SENSI DEL DPCM 22/07/2022				
PROCESSO CARATTERIZZANTE		CONTROLLO E SANZIONI		

PROFILO DI RUOLO	RUOLO TECNICO/DI SUPPORTO
CONOSCENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Nozioni sull'ordinamento costituzionale, amministrativo e giudiziario dello Stato • Leggi e regolamenti di pubblica sicurezza, circolazione stradale (nuovo codice della strada), polizia urbana, edilizia, igiene e sanità, commerciale; • Nozioni fondamentali sul sistema sanzionatorio degli illeciti amministrativi; • Norme e regolamenti in materia di porto, uso e custodia delle armi • Legislazione e compiti di polizia giudiziaria • Legislazione e regolamenti in materia di protezione civile • Elementi di ordinamento enti locali , Statuto e regolamenti inerenti il servizio • conoscenza dell'organizzazione interne, delle procedure e dei sistemi gestionali • Conoscenza del territorio e delle Istituzioni presenti • Caratteristiche e iter atti amministrativi dei connessi aspetti contabili • Funzioni e competenze della Prefettura, Questura, Tribunali
CAPACITA' TECNICHE	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione della normativa relativa agli ambiti di competenza del servizio • Vigilanza stradale e relativi procedimenti sanzionatori • Vigilanza sull'ordine • Attività di Polizia edilizia, tutela dell'ambiente e del territorio • Attività di Polizia commerciale • Attività di Polizia giudiziaria • Trattamenti Sanitari Obbligatori • Attività di protezione civile • Attività di educazione stradale nelle scuole • Attività di informazione e comunicazione con il cittadino • Gestione dei procedimenti amministrativi • Collaborazione con le altre forze di Polizia del territorio • Utilizzo mezzi e strumentazione in dotazione • Redazione di verbali e atti amministrativi di maggiore complessità • Gestione di relazioni routinarie con Istituzioni pubbliche a livello provinciale, regionale nazionale e internazionale • Utilizzo applicativi gestionali del servizio e dell'Ente , posta elettronica, Internet • Autonomia operativa rispetto all'attività assegnata
CAPACITA' TRASVERSALI	Definite in caso di procedura concorsuale sulla base del framework ministeriale per ciascuna area elencate nell'allegato 3.1

5.1) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026: NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

5.2) ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE IN ALTRO ENTE (COMANDI IN CORSO IN COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE E PREVISTI NEGLI ENTI DI DESTINAZIONE)

ANNI 2024/2025/2026

Area	PROFILO PROFESSIONALE	Tempo pieno/parziale	SERVIZIO	DURATA	ANNO ATTIVAZIONE

Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo Contabile	Tempo parziale	Commercio	1 anno	2024
Istruttore	Istruttore Contabile	Tempo parziale	Affari Generali	1 anno	2024
Istruttore	Istruttore Informatico	Tempo parziale	Segreteria	3 anni	2024

5.3) ASSEGNAZIONE TEMPORANEA DI PERSONALE DI ALTRO ENTE (COMANDI IN CORSO IN COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE E PREVISTI NEGLI ENTI DI DESTINAZIONE)

ANNI 2024/2026

AREA /CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	Tempo pieno/parziale	SERVIZIO	DURATA	ANNO ATTIVAZIONE
Istruttore	Istruttore Contabile	Tempo parziale	Servizio tributi/catasto	3 anni	2024
Istruttore	Istruttore Amministrativo	Tempo parziale	Segreteria	3 anni	2024
Istruttore	Istruttore Tecnico	Tempo parziale	Servizio tributi/catasto	3 anni	2024

6) DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica di personale, quale espressione finanziaria data dalla sommatoria della spesa del personale in servizio e la spesa corrispondente ai movimenti di personale inseriti nel presente piano triennale del fabbisogno, nel rispetto del tetto di spesa potenziale massima, così come disposto dal Decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, in data 08/05/2018;

La dotazione organica risulta così rappresentata aggiornata con i dati stipendiali previsti dal CCNL in vigore e con gli importi delle indennità di vacanza contrattuale e con la presente programmazione di seguito dettagliata

Area CCNL 2019/2021	n. posti occupati	costo unitario da CCNL	costo sostenuto	assunzioni programmate	COSTO PRESUNTO	posti in unione	spesa

operatori esperti - impiegati	2	29677,26	59.354,52			0	0,00
operatori esperti - operai	0	29933,11	0,00				
operatore esperto 30 ore	2	24731,05	49.462,10				
differenza per progressioni verticali da B a C		3702,52			3.702,52		
istruttori	17	33379,78	567.456,26	2	66.759,56		0,00
istruttori inali magg	11	33667,56	370.343,16	1	33.667,56		
differenza per progressioni verticali da c a d		2586,54	0,00		10.346,16		
funzionari	8	36254,10	290.032,80	2	72.508,20		0,00
funzionari inail magg	15	36566,66	548.499,90	2*	73.133,32		
D1 PART TIME 18 ORE		18127,05	0,00				
funzionari	0	36566,66	0,00				
totale	55		1.885.148,74	7**	260.117,32	0	2.145.266,06
salario accessorio			228.550,00				228.550,00
SPESA TOTALE			2.113.698,74		260.117,32		2.373.816,06

* 3 posti di cui 1 non è prevista copertura

**8 posti, ma per 1 posto copertura non prevista

DATO ATTO che:

- la dotazione organica dell'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L n. 68/1999;

- che L'Unione non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

7) STRATEGIE DI FORMAZIONE

Il Piano Formativo 2024-2026, adottato dall'Unione Valnure e Valchero a favore di tutti i dipendenti di Unione e Comuni aderenti, rappresenta uno dei principali supporti operativi al profondo e continuo cambiamento in atto nella P.A.: culturale, generazionale, di modelli organizzativi, di strumenti. Digitalizzazione, flessibilità, inclusività, valorizzazione del team, eccellenza nei servizi erogati e nelle competenze tecniche: sono le parole chiave su cui organizzare l'attività formativa del triennio.

A gennaio 2022 il Dipartimento della funzione pubblica ha presentato il programma "RI-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese", un piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica Amministrazione. L'obiettivo che intende perseguire è quello di accrescere le conoscenze e le competenze dei lavoratori pubblici agevolando l'iscrizione a corsi di laurea e master presso tutte le università italiane, prevedendo altresì l'avvio di programmi formativi specifici per sostenere le transazioni previste dal PNRR, a cominciare da quella digitale.

Per questo motivo è stata messa a disposizione di tutte le amministrazioni la piattaforma Syllabus: un'ambiente di apprendimento intuitivo e semplice, ispirato alle più diffuse piattaforme di formazione e entertainment. Il programma rappresenta un'occasione di investimento per il percorso professionale di ciascun dipendente, mentre per le amministrazioni, una grande opportunità di crescita del sistema di competenze organizzative, in grado di fornire una risposta sempre più efficace e di qualità ai bisogni dei cittadini.

Anche il CCNL del 16 Novembre 2022 individua nella formazione del personale un ruolo chiave per incrementare la qualità e l'efficacia della PA e garantire processi di riforma e modernizzazione. Ogni ente deve pertanto definire le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presente nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra i lavoratori.

Le attività formative vengono programmate nei piani della formazione del personale, i quali individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione e definiscono metodologie innovative, quali: formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro). E' consentito agli enti di poter assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, o la possibilità individuare all'interno del proprio organico, personale qualificato da impiegare come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

La formazione cosiddetta "interna" può essere organizzata direttamente dai Responsabili di Posizione Organizzative a favore di altri dipendenti, mentre per quella "esterna" ci si avvale di personale qualificato esterno all'ente e può svolgersi in presenza o tramite webinar e e-learning.

-Per formazione obbligatoria si intende quanto previsto a livello normativo in tema di sicurezza sul lavoro, anticorruzione e trasparenza.

-Per formazione trasversale si intende la formazione che coinvolge tutti i dipendenti, con livelli diversi di approfondimento, in ragione della natura pubblica della prestazione, in particolare:

- competenze di base e processi interni: (protocollo, redazione atti)
- procedimenti amministrativi, ordinamento enti locali, contabilità, codice appalti, privacy
- competenze informatiche di base e conoscenza dei software applicativi

-La formazione tecnico-specialistica riguarda l'implementazione delle competenze tecniche di settore e servizi formativi mirati, varia a seconda del Servizio di appartenenza.

L'Unione Valnure e Valchero stanziava una quota annua per finanziare l'attività di formazione del proprio personale e del personale dei Comuni aderenti, per quanto riguarda la formazione trasversale, la formazione tecnica e la formazione obbligatoria con riferimento al tema dell'anticorruzione e della trasparenza ed il capitolo di spesa è assegnato al Servizio Unico del Personale.

La spesa per la formazione obbligatoria in tema di sicurezza sul lavoro è affidata al Servizio di P.L. in qualità di datore di lavoro dell'Unione Valnure e Valchero; mentre per tutti gli altri Comuni tale spesa rappresenta un onere in capo ad ogni Servizio Tecnico;

La spesa per la formazione obbligatoria in tema di utilizzo delle armi è affidata al Servizio di P.L.

I contenuti del piano formativo nascono dalla raccolta dei fabbisogni formativi 2024-2026 dei Servizi dell'Unione Valnure e Valchero e dei Comuni aderenti l'Unione, sulla base delle proposte avanzate dai Responsabili di Servizio e saranno aggiornati in corso d'anno in base alle necessità che emergeranno. L'Unione Valnure e Valchero con apposita delibera di Giunta adotta il piano formativo 2024-2026 in conformità alle linee di indirizzo contenute nel piano di riordino territoriale dell'Emilia Romagna.

8) SITUAZIONE DI SOPRANNUMERO

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RILEVATO che nell'Unione Valnure e Valchero non è presente personale in soprannumero-, a tal fine non sono pervenute da parte di Responsabili di servizio, dichiarazioni, ai sensi dell'art 33, comma 4, del D.Lgs N. 165/2001, di esuberanti di personale;

Allegati :

Allegato A) Riparto spese personale Unione e Comuni aderenti

Allegato B) Compatibilità spesa personale

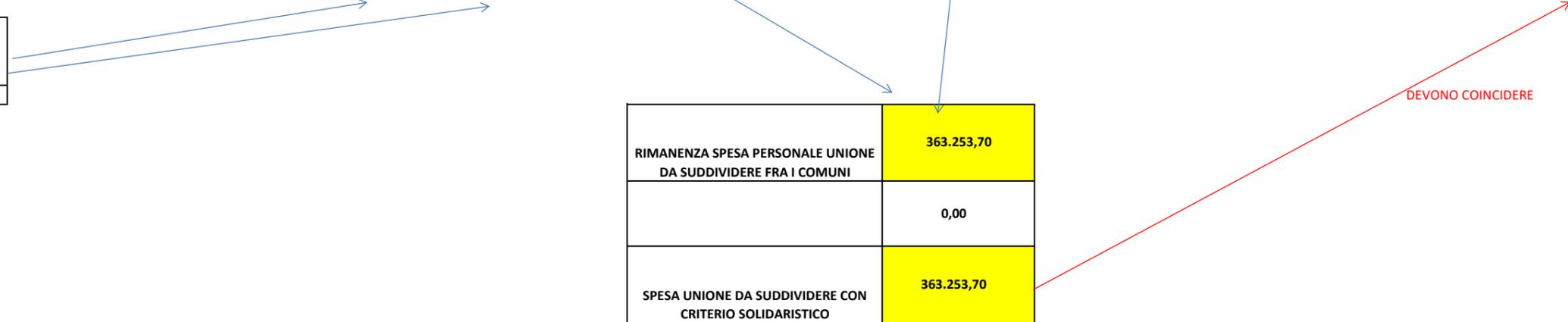
RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2024

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2024 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2024 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2024	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2024
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	550.987,78	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 523.583,16 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 12.727,96	1.087.298,90	BENE	171.482,70	39,89%	144.886,73	1.232.185,63
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	593.943,41	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 400.268,37	994.211,78	BENE	7.038,57	1,64%	5.946,93	1.000.158,71
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	385.775,04	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 364.190,89 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	749.965,93	BENE	100.125,98	23,29%	84.597,02	834.562,95
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	279.973,02	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 266.347,34	546.320,36	BENE	105.287,01	24,49%	88.957,61	635.277,97
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	255.347,08	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 178.643,42 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.821,26	442.811,76	BENE	45.999,70	10,70%	38.865,42	481.677,18
UNIONE					2.117.836,10							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.183.862,43		1.754.582,40		429.933,96		363.253,70	4.183.862,43

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	--------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	363.253,70
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	363.253,70

DEVONO COINCIDERE



RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2025

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRENSIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRENSIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRENSIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2025 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2025 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2025	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2025
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	539.353,73	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 523.583,16 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 12.727,96	1.075.664,85	BENE	183.116,75	39,83%	138.549,13	1.214.213,98
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	594.147,96	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 400.268,37	994.416,33	BENE	6.834,02	1,49%	5.170,73	999.587,06
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	380.262,52	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 364.190,89 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	744.453,41	BENE	105.638,50	22,98%	79.927,82	824.381,23
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	272.400,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 266.347,34	538.748,06	BENE	112.859,31	24,55%	85.391,20	624.139,26
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	250.082,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 178.643,42 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.821,26	437.547,40	BENE	51.264,06	11,15%	38.787,23	476.334,63
UNIONE					2.102.408,52							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.138.656,17		1.754.582,40		459.712,64		347.826,12	4.138.656,17

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	---------------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	347.826,12
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	347.826,12

DEVONO COINCIDERE

RIPARTO DELLA SPESA DI PERSONALE CUMULATIVA TRA UNIONE E ENTI ADERENTI ANNO 2026

	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2011 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2012 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	SPESA INDICATA NEL QUESTIONARIO AL CONSUNTIVO 2013 COMPRESIVA DELLA QUOTA UNIONE	MEDIA DEI TRE ANNI	SPESA DI PERSONALE 2025 DEL SOLO COMUNE MENO VOCI IN DETRAZIONE MENO RINNOVI CONTRATTUALI DAL 2004 COMPRESA QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO IN ENTI DIVERSI DALL'UNIONE	QUOTA STORICA PERSONALE CONFERITO IN UNIONE E COMANDI PRESSO UNIONE	TOTALE 2026 SPESA COMUNE COMPRESO QUOTA STORICA	CONTROLLO MEDIA TRIENNIO 2011-2013 CON SPESA 2026	MARGINE RISPETTO ALLA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	% MARGINE	RICARICO SPESE GENERALI PERSONALE UNIONE SECONDO IL CRITERIO SOLIDARISTICO	TOTALE SPESA PERSONALE 2026
PODENZANO	1.260.185,95	1.260.051,37	1.256.107,47	1.258.781,60	542.014,92	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 523.583,16 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 12.727,96	1.078.326,04	BENE	180.455,56	39,94%	147.504,27	1.225.830,31
CARPANETO	1.001.266,10	1.001.244,92	1.001.240,03	1.001.250,35	594.147,96	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 400.268,37	994.416,33	BENE	6.834,02	1,51%	5.586,12	1.000.002,45
SAN GIORGIO	850.227,46	850.035,00	850.013,28	850.091,91	380.217,15	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 364.190,89 Q.TA STORICA PERS. COMANDATO UNIONE	744.408,04	BENE	105.683,87	23,39%	86.385,94	830.793,98
VIGOLZONE	651.374,82	651.729,04	651.718,25	651.607,37	272.400,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 266.347,34	538.748,06	BENE	112.859,31	24,98%	92.251,13	630.999,19
GROPPARELLO	482.139,11	494.647,45	489.647,83	488.811,46	255.332,72	PERSONALE CONFERITO IN UNIONE 178.643,42 QUOTA STORICA PERSONALE COMANDATO 8.821,26	442.797,40	BENE	46.014,06	10,18%	37.611,87	480.409,27
UNIONE					2.123.921,73							
TOTALI	4.245.193,44	4.257.707,78	4.248.726,86	4.250.542,69	4.168.035,20		1.754.582,40		451.846,82		369.339,33	4.168.035,20

CONTROLLO SPESA TOTALE	BENE 0,00
-------------------------------	---------------------

RIMANENZA SPESA PERSONALE UNIONE DA SUDDIVIDERE FRA I COMUNI	369.339,33
	0,00
SPESA UNIONE DA SUDDIVIDERE CON CRITERIO SOLIDARISTICO	369.339,33

DEVONO COINCIDERE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026		TETTO DI SPESA UNIONE VALNURE E VALCHERO			
COMPONENTI DI SPESA		MEDIA	BILANCIO DI PREVISIONE	BILANCIO PLURIENNALE	BILANCIO PLURIENNALE
		TRENNIO 2011/2013	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Spesa di personale					
comprende:					
Retribuzioni lorde – trattamento fisso ed accessorio corrisposta al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	c.s.				
Assegno nucleo familiare	c.s.				
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D. Lgs. 267/2000	c.s.				
Compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 – commi 1 e 2 del D. Lgs. 267/2000	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008 – art. 76 comma1 – D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008				
Rimborso spese per il personale comandato presso l'ente	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		45.600,00	45.600,00	45.600,00
previdenza complementare ex art 208 capitolo 254	c.s.		44.500,00	44.500,00	44.500,00
Emolumenti corrisposti ai lavori socialmente utili	c.s.				
spese per la formazione cap 187			12.000,00	12.000,00	12.000,00
missioni			3.050,00	3.050,00	3.050,00
Spese per personale con contratto di CO.CO.CO.	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008 – art. 76 comma1 – D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008				-
Spese per somministrazione di lavoro temporaneo	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008 – art. 76 comma1 – D.L. 112/2008 convertito nella legge 133/2008				-
Spese per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004): gestioni associate	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		7.050,00	4.050,00	4.050,00
Unione di comuni personale					
Asl funzioni delegate personale					
QS Quota accantonata personale trasferito in unione					
QS Quota accantonata personale in comando					
VESTIARIO /EQUIPAGGIAMENTO P.L capitolo 280.			30.000,00	30.000,00	30.000,00
TOTALE MEDIA TRIENNIO					
Ufficio di Piano					
Buoni pasto – cap. 189	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		38.000,00	50.000,00	50.000,00

prospetto di conciliazione con i dati di bilancio del personale

Anno 2024 Anno 2025 Anno 2026

Retribuzioni lorde +straord+Produttività	1.860.466,00	1.908.316,00	1.929.516,00
Oneri Riflessi	529.400,00	544.120,00	549.920,00

dato indicato nel bilancio

CAP.159+704+719	45.600,00	45.600,00	45.600,00
CAP. 254	44.500,00	44.500,00	44.500,00

dato indicato nel bilancio triennale cap 159 , 704 e 719
dato fornito dal serv finanziario

CAP.187	12.000,00	12.000,00	12.000,00
CAP. 188+232+252+293+727+103	3.050,00	3.050,00	3.050,00

dato indicato nel bilancio triennale cap187
dato indicato nel bilancio triennale

cap 198	7050	4050	4050
---------	------	------	------

dato indicato nel bilancio spese personale Convenzione con Provincia per UPD CAP. 198

CAP 280 P.L.	30.000,00	30.000,00	30.000,00
--------------	-----------	-----------	-----------

dato fornito da ragioneria

CAP 189	38.000,00	50.000,00	50.000,00
---------	-----------	-----------	-----------

dato indicato nel bilancio triennale cap189

COMPONENTI DI SPESA		MEDIA	BILANCIO DI PREVISIONE	BILANCIO PLURIENNALE	BILANCIO PLURIENNALE
		TRENNIO 2011/2013	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
IRAP	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		161.810,00	166.010,00	167.710,00
IRAP BORSE STUDIO LAVORO					
TOTALE (A)		,00	2.731.876,00	2.807.646,00	2.836.346,00
A DETRARRE					
Spese per il personale appartenente alle categorie protette nel limite della quota d'obbligo	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008			,00	,00
Spese per il proprio personale comandato presso altre Amministrazioni e per le quali è previsto il rimborso da parte delle Amministrazioni utilizzatrici	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		50.412,00	50.412,00	50.412,00
Spese per il proprio personale in convenzione con altri Enti					
Spesa per nuova assunzione ai sensi dell'art. 33 Legge 58/2019 come previsto dall'art. 7 del DM 17/03/2020			66.654,61	66.654,61	66.654,61
integrazione fondo po ex art 33 dl 34			5.000,00	5.000,00	5.000,00
Spese per il personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati, che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell'Ente nel limite del finanziamento attribuito a tale titolo					
Spese per il lavoro straordinario ed altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale per cui è previsto il rimborso da parte del Ministero degli Interni	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Spese per censimenti e indagini statistiche per cui è previsto il rimborso e nei limiti della quota rimborsata a tale titolo					
Spese per il personale trasferito dalla Regione per l'esercizio di funzioni delegate	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Spese derivanti dall'applicazione dell'art.1, comma 564, della legge 296/2006 - assunzioni stagionali finanziate con proventi da sanzioni per il mancato rispetto del codice della strada	Circolare del Ministero dell'Interno FL 05/2007 DEL 08/03/2007 PUNTO 7.3 - nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro prorogato per espressa disposizione di legge	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2004/2005 (CCNL 09/05/2006)	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008				
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2006/2007 (CCNL 11/04/2008)	Circolare MEF 17/2/2006 n. 9 confermata dalla nota MEF 34748 del 28/03/2008		432.322,73	437.135,25	443.156,64
Oneri derivanti rinnovo CCNL 2008/2009 (CCNL 31/7/2009)					
Indennità vacanza contrattuale			10.000,56	10.298,59	10.440,13

dato indicato nel bilancio spese personale

dato rilevato nell'ultimo calcolo delle spese di personale approvato

dato indicato nel bilancio spese personale

istituzione nuovo posto: di assistente sociale 34330,76 e di istruttore contabile 32323 85

dato aggiornato con il CCNL 16/11/2022 , le PEO assegnate nel 2022 e delle movimentazioni di personale intervenute

prospetto di conciliazione con i dati di bilancio del personale

IRAP	161.810,00	166.010,00	167.710,00
VOCI DI BILANCIO ESCLUSE	62.250,00	62.250,00	62.250,00
TOTALE DA VOCI DI BILANCIO	2.650.326,00	2.729.096,00	2.757.796,00

CAP. 137+409+315	50.412,00	50.412,00	50.412,00
------------------	-----------	-----------	-----------

prospetto di conciliazione con i dati di bilancio del personale

COMPONENTI DI SPESA		MEDIA	BILANCIO DI PREVISIONE	BILANCIO PLURIENNALE	BILANCIO PLURIENNALE
		TRENNIO 2011/2013	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026
Oneri derivanti rinnovo CCCCNLL e Indennità vacanza contrattuale –			,00	83.587,03	84.610,89
Oneri derivanti rinnovo CCCCNLL e Indennità vacanza contrattuale – personale ASC					
Residuo per accantonamento nuovo contratto 2008-2009					
Spese per la formazione			12.000,00	12.000,00	12.000,00
Spese per missioni			3.050,00	3.050,00	3.050,00
Rimborso mensa			17.500,00	20.000,00	20.000,00
Recupero trattamento economico			17.100,00	17.100,00	17.100,00
Incentivi progettazione					
Contributi incentivi progettazione					
Irap incentivi progettazione					
Incentivi per recupero ICI					
Contributi recupero ICI					
Irap recupero ICI					
Diritti di rogito					
Contributi diritti segreteria					
Irap diritti segreteria					
spese finanziate da FPV				,00	,00
TOTALE COMPENENTI ESCLUSE (B)			614.039,90	705.237,48	712.424,27
SPESA PERSONALE (A-B)		,00	2.117.836,10	2.102.408,52	2.123.921,73

4,00% Stipendio base + peo per 2025,2026- per il 2024 non prevista per erogazione di anticipo contrattuale a dic 23

dato indicato nel bilancio spese personale

recupero comando Calamari cap 410