



Allegato 5)

COMUNE DI POLICORO

**-PIANO TRIENNALE 2024/2026 DEL FABBISOGNO
DEL PERSONALE -**

PREMESSO CHE:

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

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

Gli elementi della sottosezione sono:

- ✓ rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- ✓ programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, le amministrazioni potranno inoltre elaborare le proprie

strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione della allocazione delle risorse: una allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata a quella storica, può essere misurata in termini di:
 - modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori;
 - modifica del personale in termini di livello / inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno: questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/servizi;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;
 - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.

Il sistema assunzionale ha subito una radicale riforma nel 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che, all'articolo 33, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni (comma 2) e per le Città metropolitane (comma 1bis), prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

La disciplina di dettaglio per i Comuni è contenuta nel Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020, che ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale al 20 aprile 2020.

La circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11 settembre 2020, contiene i principali indirizzi applicativi del Decreto.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal Decreto attuativo come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto della

percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale, anch'essa definita dal Decreto attuativo.

Più in dettaglio, il Decreto individua per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali:

una prima percentuale che definisce il valore-soglia, il cui rispetto abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni;

una più alta percentuale che definisce il valore di rientro, come riferimento per i Comuni che hanno una maggiore rigidità strutturale della spesa di personale in relazione all'equilibrio complessivo del Bilancio.

Volendo sintetizzare, alla verifica del rapporto di incidenza tra spese di personale ed entrate correnti, e tenuto conto dei valori-soglia individuati dal DM 17 marzo 2020, ciascun Comune può determinare la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole differenziate per le tre casistiche di seguito riportate:

- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro), che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
- Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, (per i quali il rapporto spesa/entrate è superiore al valore di rientro individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Il Comune di Policoro può definire la propria capacità assunzionale a tempo indeterminato applicando le regole di cui al punto 1. risultando ENTE VIRTUOSO in quanto la percentuale del rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è pari a 15,78%, inferiore a 27,00% valore soglia per classe demografica di cui alla Tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 e inferiore al valore soglia massimo di cui alla Tabella 3 del suddetto D.M..

In questa sede si ribadisce del ***rispetto dei seguenti vincoli***, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015); Nel Comune di Policoro (MT), rispetto ad una spesa per il personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009, pari ad euro 125.547,30, nell'anno 2024 è già prevista una spesa pari ad euro 96.479,69.
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;

Alla luce delle suddette linee guida e in linea con il Bilancio di Previsione 2024/2026, approvato con DCC n. 1 del 10/01/2024 e del DUP 2024/2026, approvato con DCC n. 39 del 21/12/2023, si rende necessario attuare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, in coerenza con il DUP 2024/2026, come segue:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

ALLEGATO A)

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2024		
Popolazione al 31 dicembre		2022	18.051	f
		ANNI	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	(a)	2.598.228,94 € (I)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	2.724.486,64 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020		17.221.355,17 €	
	2021		17.154.564,79 €	
	2022		18.560.421,45 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			17.645.447,14 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022		1.183.961,16 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	16.461.485,98 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		15,78%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	1.846.372,27 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	4.444.601,21 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024 (h)		22,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	599.387,06 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	395.571,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	599.387,06 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	3.323.873,70 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	3.323.873,70 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024 (o)	3.323.873,70 €	

ALLEGATO B

DATO SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO 2018	2.724.486,64		
SPESA DEL PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO ANNO 2022	2.598.228,94		
INCREMENTO TEORICO SPESA PERSONALE 2022 PER ASSUNZIONE ANNO 2024 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO (DPCM 17/03/2020)	1.846.372,27		
ANNUALITA'	2.024	2.025	2.026
PERCENTUALE INCREMENTO ANNUO (DPCM 17/03/2020) SULLA SPESA DEL PERSONALE 2018	22%	turn over 100%	turn over 100%
IMPORTO APPLICABILE IN BASE ALLE PERCENTUALI SULLA SPESA DEL PERSONALE DERIVANTE DAL RENDICONTO 2018	599.387,06	48.769,17	0,00
INCREMENTO PER RESTI ASSUNZIONALI 2017_2019	395.571,00		
Migliore alternativa (Parere RGS)	599.387,06		
LIMITE DI SPESA 2024	3.323.873,70		
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO 2024	3.276.627,50		
DIFFERENZA DISPONIBILE 2024	47.246,20		
DIFFERENZA DISPONIBILE 2024 SPESA TABELLARE AL NETTO ONERI FISCALI A CARICO ENTE	37.971,95	48.769,17	0,00

FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026

Settore	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua tabellare	Modalità di copertura posto	Anno
POLIZIA LOCALE	N. 1 AGENTE DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE	23.175,61	Si applica l'opzione di non attivazione delle procedure di previa mobilità ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, giusta Legge 56/2019, art.3, comma 8 sino all'anno 2024.. Modalità di copertura del posto attraverso lo scorrimento di propria graduatoria.	2024
I	N. 1 STABILIZZAZIONE AL 50% DI UNA PSICOLOGA AMBITO SOCIALE FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	FEQ	12.573,36	Stabilizzazione ex art.3, comma 5, dl 44/2023 esercitabile fino al 2026. inizialmente facoltà assunzionali. poi eterofinanziate	2024
II	N.1 ISTRUTTORE CONTABILE	ISTRUTTORE	(23.175,61) Non incide sulle facoltà assunzionali Risorse già a bilancio	Si applica l'opzione di non attivazione delle procedure di previa mobilità ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001, giusta Legge 56/2019, art.3, comma 8. Modalità di copertura del posto attraverso lo scorrimento di propria graduatoria per dimissioni proprio dipendente assunto presso altro ente nel periodo di prova. Spesa neutra per sostituzione	2024
I	N. 1 STABILIZZAZIONE ASSISTENTE SOCIALE FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE	FEQ	(25.146,72) Non incide sulle facoltà assunzionali Risorse già a bilancio	Stabilizzazione ex art.20 comma 1, Dlgs.75/2017 prorogati requisiti al 31/12/2024	2025
V	N. 1 STABILIZZAZIONE FUNZIONARIO ELEVATA QUALIFICAZIONE(PNRR)	FEQ	25.146,72	stabilizzazione ex art.3, comma 5, dl 44/2023 esercitabile fino al 2026, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2023, n. 74 . DL 13/2023 Art.50 COMMA 17 bis convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41	2025
III	N. 1 OPERATORE	OPERATORE	19.806,92	Modalità di copertura del posto attraverso il centro per l'impiego	2025
I	DIRIGENTE SETTORE AMMINISTRATIVO	DIR	Spesa già in bilancio	espletamento del bando di concorso.	2026
II	DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO	DIR	Spesa già in bilancio	stabilizzazione ai sensi della normativa vigente EX ART.28 COMMA 1 BIS DL 75/2023	2026

Di dare atto che fanno parte, anche per il triennio 2024/2026 , della dotazione organica dell'Ente, le figure già assunte a tempo determinato ai sensi dell'Art.110 comma 1 del D.lgs.267/2000 di un Dirigente Finanziario e di un Dirigente Amministrativo, oltre che di una unità di elevata qualificazione assunta ai sensi dell'art.90 del D.lgs.267/2000 nello Staff del Sindaco ed un funzionario di elevata qualificazione presso l'ufficio tecnico, in assegnazione temporanea da altro ente, ai sensi dell'art.30 comma 2 sexies del D.lgs.165/2001.

Si prevede, anche per il triennio 2024/2026, l'assunzione di vigili stagionali, finanziata nell'ambito delle risorse provenienti dal codice della strada.

SI DA EVIDENZA DELLE PROCEDURE ASSUNZIONALI CHE VERRANO POSTE IN ESSERE DALL'ENTE, IN QUALITA' DI COMUNE CAPOFILA, DELL'UFFICIO DI PIANO AMBITO " METAPONTINO COLLINA MATERANA" PER LE FIGURE CHE SARANNO IMPIEGATE DIRETTAMENTE PRESSO IL COMUNE CAPOFILA.

Settore	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua tabellare	Modalità di copertura posto	Anno
	N. 2 ASSISTENTI SOCIALI	FEQ	238.000,00	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO ATTRAVERSO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE E/O CONCORSO PUBBLICO..	2024
	N. 2 FUNZIONARI AMMINISTRATIVI	FEQ	68.000,00	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E DETERMINATO ATTRAVERSO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE E/O CONCORSO PUBBLICO..	2024
	N.3 ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI/CONTABILI	ISTRUTTORE	94.000,00	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E DETERMINATO ATTRAVERSO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE E/O CONCORSO PUBBLICO..	2024

Tali assunzioni vengono effettuate in deroga ai limiti assunzionali in quanto le stesse sono eterofinanziate, nello specifico dal Fondo Povertà.

SI DA ANCORA EVIDENZA DELLE EVENTUALI ASSUNZIONI CHE VERRANO POSTE IN ESSERE DALL'ENTE, A SEGUITO DELLA PARTECIPAZIONE ALL'AVVISO PUBBLICO DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE –PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021/2027 (CAPCOE) PRIORITA' 1, AZIONE 1.1.2. ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO I COMUNI BENEFICIARI , SE FINANZIATE.

Settore	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua tabellare	Modalità di copertura posto	Anno
	N. 2 INGEGNERI	FEQ	68.000,00	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E IN DETERMINATO A CARICO DELLE RISORSE STATALI. PROCEDURE A CARICO DELLO STATO	2024
	N. 2 ARCHITETTI	FEQ	68.000,00	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E IN DETERMINATO A CARICO DELLE RISORSE STATALI. PROCEDURE A CARICO DELLO STATO	2024
	N.2 SPECIALISTI DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA	FEQ	68.000,00	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E IN DETERMINATO A CARICO DELLE RISORSE STATALI. PROCEDURE A CARICO DELLO STATO	2024
	N. 2 LEGALI	FEQ	68.000,00	ASSUNZIONI A TEMPO PIENO E IN DETERMINATO A CARICO DELLE RISORSE STATALI. PROCEDURE A CARICO DELLO STATO	

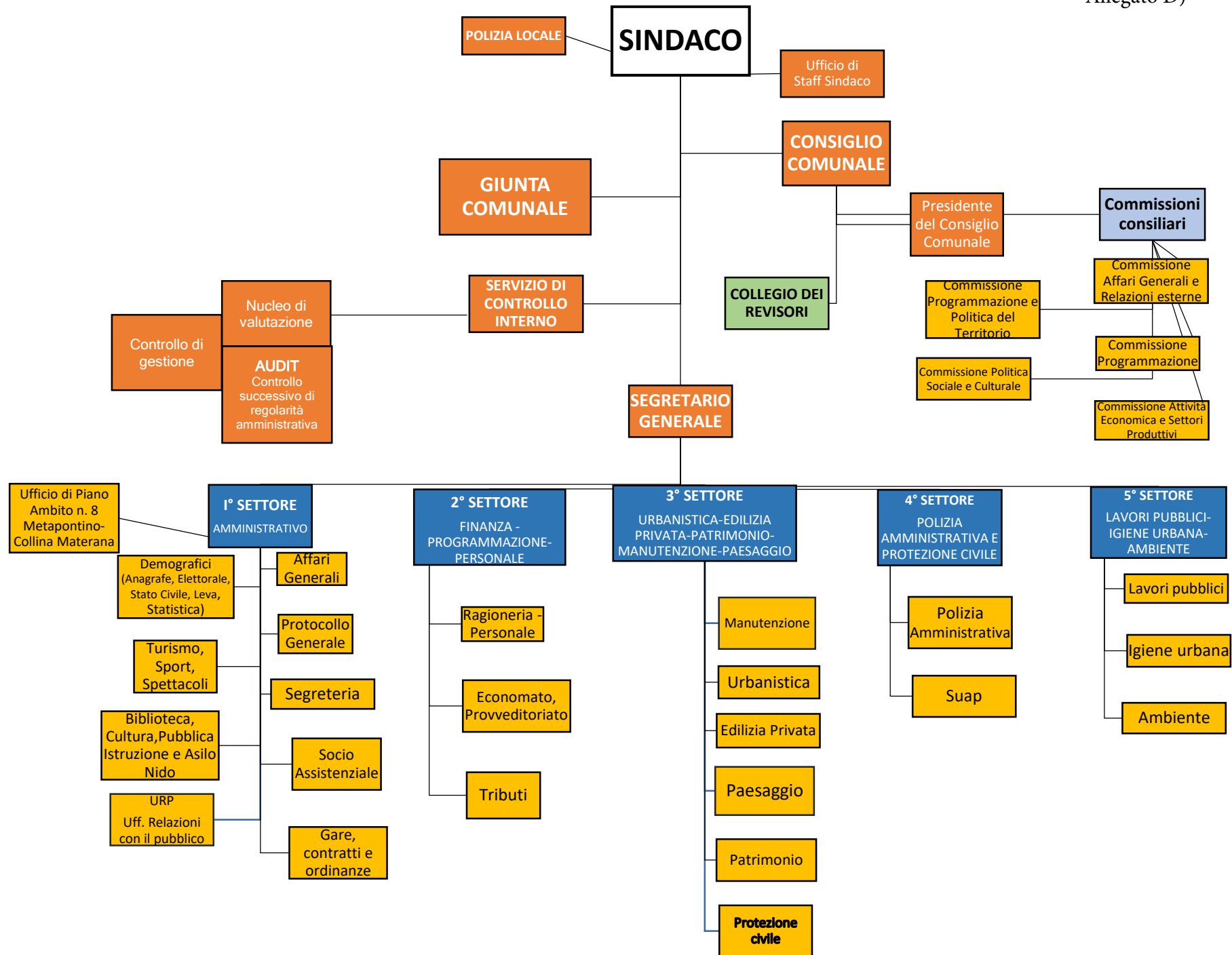
L'art. 19 del D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162, in Gazzetta Ufficiale n. 268 del 16 novembre 2023) prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, *le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali - nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.*

L'Amministrazione Comunale di Policoro (MT) con delibera di Giunta Comunale n.2 del 09.01.2024, esecutiva, ha partecipato all'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse” – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 e ha presentato, nel termine prescritto, istanza di manifestato interesse all'assunzione del sopra citato personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica, da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale,

Le predette assunzioni a tempo indeterminato saranno rese possibili **solamente attraverso il contributo del Programma Nazionale alle spese di personale assunto dagli enti fino al 31 dicembre 2029, e a decorrere dall'anno 2030 a carico di risorse statali già individuate nel DL 124/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 13 novembre 2023, n. 162.**

Pertanto i costi del suddetto personale assunto dagli Enti a tempo indeterminato gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo. I nuovi assunti, ovvero il personale aggiuntivo negli organici degli Enti beneficiari, dovranno essere impiegati esclusivamente per la realizzazione di interventi finanziati dai fondi della Politica di Coesione europea

Tali assunzioni vengono effettuate in deroga ai limiti assunzionali in quanto le stesse sono finanziate direttamente dalle Fondo delle Politiche di coesione sine die.



L'assetto dell'organico al 01/04/2024 del Comune di Policoro, e la relativa disciplina, sono contenuti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che viene analiticamente indicato come segue:

PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01/04/2024 E' PARI A N. 73, ESCLUSO IL SEGRETARIO GENERALE, ASSEGNATO AI DIVERSI SETTORI COME RIPORTATO NEL SEGUENTE PROSPETTO:	
1° SETTORE	
CATEGORIA GIURIDICA	N.
DIRIGENTE (art. 110 co.1 d.lgs. 267/2000)	1
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE a T. D. ASSITENTI SOCIALI (PSZ 50%)	1
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE a T.D. ASSISTENTI SOCIALI	2
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	7
AREA ISTRUTTORI	6
AREA OPERATORI ESPERTI	8
AREA OPERATORI	2
	TOTALE DIPENDENTI N. 27
2° SETTORE	
CATEGORIA GIURIDICA	N.
DIRIGENTE (art. 110 co.1 d.lgs. 267/2000)	1
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2
AREA ISTRUTTORI	5
AREA OPERATORI ESPERTI	2
AREA OPERATORI	0
	TOTALE DIPENDENTI N. 10
3° SETTORE	
CATEGORIA GIURIDICA	N.
DIRIGENTE	1
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	3
AREA ISTRUTTORI	5
AREA OPERATORI ESPERTI	3

AREA OPERATORI	2
	TOTALE DIPENDENTI N.14
4° SETTORE	
CATEGORIA GIURIDICA	N.
DIRIGENTE	0
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
AREA OPERATORI ESPERTI	3
	TOTALE DIPENDENTI N. 4
5° SETTORE	
CATEGORIA GIURIDICA	N.
DIRIGENTE (art. 110 co.1 d.lgs. 267/2000)	0
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE T.D	1 PNRR
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2
AREA ISTRUTTORI	1
AREA OPERATORI ESPERTI	2
	TOTALE DIPENDENTI N. 6
CORPO POLIZIA LOCALE	
CATEGORIA GIURIDICA	N.
DIRIGENTE	0
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	2
AREA ISTRUTTORI	8
AREA OPERATORI ESPERTI	1
	TOTALE DIPENDENTI N. 11
STAFF DEL SINDACO	
CATEGORIA GIURIDICA	N.
AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE (ART. 90 D.LGS. 267/2000 FINO A MANDATO DEL SINDACO)	1
	TOTALE DIPENDENTI N. 1



CITTÀ DI POLICORO

PROVINCIA DI MATERA



C.A.P. 75025

Tel. 0835/901911 – Fax. 0835/972114 – Sito Ufficiale www.policoro.basilicata.it –
mail istituzionale posta@policoro.basilicata.it - PEC: protocollo@pec.policoro.basilicata.it -

VALUTAZIONE ECCEDEXENZE DI PERSONALE – ART. 33 D.LGS. N. 165/2001

I sottoscritti Dirigenti di Settore,

Dato atto della necessità di predisporre programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, il quale stabilisce che "1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*";

Rilevato che l'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione;

Dato atto di aver provveduto a detta valutazione delle attuali esigenze di servizio dei propri Settori e delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione;

Confermano la dotazione dei propri servizi in quanto non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili o posizioni di soprannumerarietà che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

Policoro li 27.11.2023

IL DIRIGENTE DELL'AREA FINANZIARIA E PERSONALE	F.to Dott. Ivano Vitale
IL DIRIGENTE I. DEL SETTORE AMMINISTRATIVO	F.to Dott. Giuseppe Dimuccio
IL DIRIGENTE A.I. DEL V SETTORE TECNICO	F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco
IL DIRIGENTE DEL III SETTORE TECNICO	F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco
IL DIRIGENTE A.I. DEL IV SETTORE	F.to Ing. S.Pietrantonio Demarco