

PIAO 2024-2026

SEZIONE 3.3

PIANO TRIENNALE 2024-2026 DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE –  
MODIFICA E PIANO ANNUALE 2024

Approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. del

### 3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale indica la consistenza di personale al 31.12 dell'anno precedente a quello di adozione del Piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenzia le strategie di formazione del personale, le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo.

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 che qui si approva modifica il Piano precedentemente approvato con la deliberazione di Giunta n. 1 del 09/01/2024 e con la deliberazione di Giunta n. 15 del 29/02/2024.

La presente sezione è finalizzata all'individuazione delle esigenze di personale del Comune di Cesate per il triennio 2024-2026, tenendo conto delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura nei documenti di programmazione, in particolare nel DUP e in quelli assorbiti dal presente PIAO.

Dal 2022, nel rispetto dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, il Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale e il Piano annuale 2024 è stato assorbito, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione) e costituisce la sezione 3.3.1.

#### Quadro normativo vigente

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni di legge vigenti in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale, richiamate di seguito:

- L'art. 89, comma 5 del D.Lgs. 267/2000 che stabilisce: *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”.*
- L'art. 91, comma 1, del DLgs. 267/2000 che stabilisce: *“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 di personale.*

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che stabilisce:
  1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma uno, 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.*
  3. *Omissis...*
- L'art. 1 della L. 296/2006 (finanziaria 2007) e ss.mm.ii. che stabilisce ai seguenti commi:
 

557. *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interna assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari:*

  - a) *lettera abrogata dall'art. 16, comma 1, D.L. 113/2016, convertito dalla L. 160/2016;*
  - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
  - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

557-bis. *Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del DLgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione dei rapporti di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente*

*denominati partecipati o comunque facenti parte dell'ente.*

*557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 133/2008.*

*557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.*

- *L'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con L. 58/2019 che cita testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

### **Capacità assunzionale nel rispetto dell'art. 33, comma 2 del DL 34/2019**

L'art. 33, comma 2 del DL 34/2019 e ss.mm.ii ha introdotto nuovi criteri per il calcolo della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato degli enti locali, basata sulla sostenibilità finanziaria della

spesa.

La normativa attuativa al DL sopra indicato è la seguente:

- Il DM Funzione Pubblica del 17/03/2020 che stabilisce i valori soglia, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia e, in sede di prima applicazione (art. 5), le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio da applicare, nel periodo 2020-2024, fermo restando il limite di cui alla tabella 1 dell'art. 4, comma 1 (valori soglia), i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Precisa inoltre che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27/12/2006, n. 296.
- La Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 3/05/2020, esplicitiva del DM del 17/03/2020, che precisa che il regime attuativo della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall'articolo 33 comma 2, del citato DL 34/2019 si applica a decorrere dal 20/04/2020.

Calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente

Ai sensi dell'articolo 4, del D.M. 17/3/2020, il valore soglia applicabile al Comune di Cesate in materia di assunzioni è pari al 27,00%. Con riferimento al rendiconto 2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 23.05.2024 il rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, calcolato secondo le definizioni dell'art. 2 del predetto DM. 17/03/2020, è pari al 21,98%, come da seguente prospetto contabile:

SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM)						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
-U.1.01.00.00.000	1.709.289,37	1.784.766,04	1.698.653,80	1.685.824,15	1.708.813,64	1.823.948,46
-U1.03.02.12.001;	33.464,63	2.040,53	-	-		-
-U1.03.02.12.002;						
-U1.03.02.12.003;						
-U1.03.02.12.999.	6.666,67	6.666,67	6.666,67	-	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>1.749.420,67</b>	<b>1.793.473,24</b>	<b>1.705.320,47</b>	<b>1.685.824,15</b>	<b>1.708.813,64</b>	<b>1.823.948,46</b>

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2021	2022	2023
Dati da consuntivi approvati	8.174.282,64	8.612.457,67	8.947.547,96
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2023- dato assestato	279.414,00	279.414,00	279.414,00

Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	<b>8.298.682,09</b>
--	---------------------

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE						
					PTFP 24/25/26	PTFP 24/25/26 dopo consuntivo
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.749.420,67	1.793.473,24	1.705.320,47	1.685.824,15	1.708.813,64	1.823.948,46
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	7.252.369,97	7.380.117,66	7.620.702,09	7.899.490,07	8.266.789,27	8.298.682,09
				21,34%	20,67%	21,98%

### Individuazione spesa per assunzioni

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	PTFP 24/25/26
Spese di personale 2018	<b>1.749.420,67</b>	<b>1.749.420,67</b>	<b>1.749.420,67</b>	<b>1.749.420,67</b>	<b>1.749.420,67</b>
Percentuale di Tabella 2	9%	16%	19%	21%	22%
Valore massimo anno	157.447,86	279.907,31	332.389,93	367.378,34	<b>384.872,55</b>

D) Obiettivo anno	2020	2021	2022	2023	2024
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2018)	1.749.420,67	1.793.473,24	1.749.420,67	1.749.420,67	1.749.420,67
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI	157.447,86	199.158,53	332.389,93	367.378,34	384.872,55
Totale	1.906.868,53	1.992.631,77	2.081.810,60	2.116.799,01	2.134.293,22

### Dotazione organica- cessazioni – fabbisogno.

Il punto di partenza per la predisposizione del Piano triennale 2024/2026 del fabbisogno del personale è la dotazione organica al 31/12/2023 che evidenzia i profili professionali coperti e vacanti:

DOTAZIONE ORGANICA AL 01/07/2024										
Area	Profili professionali dall'01/04/2023	Posti DO	Tempo del lavoro	Posti coperti	Posti vacanti	posti DO	posti coperti	posti vacanti	STIPENDIO TABELLA G CCNL 16/11/2022 CON 13° MENSILITA'	SPESA TEORICA DOTAZIONE ORGANICA
Operatori Esperti	Operatore Esperto - Operaio	1	100,00%	1	0	5	5	0	20.620,72	20.620,72
	Operatore Esperto Amministrativo**	3	100,00%	3	0				20.620,72	61.862,16
	Operatore Esperto Amministrativo	1	83,33%	1	0				20.620,72	17.183,25
Istruttori	Istruttore amministrativo*	19	100,00%	19	0	31	31	0	23.175,61	440.336,59
	Istruttore amministrativo-	1	69,44%	1	0				23.175,61	16.093,14
	Istruttore amministrativo-	1	66,66%	1	0				23.175,61	15.448,86
	Istruttore contabile	1	100,00%	1	0				23.175,61	23.175,61
	Istruttore tecnico	3	100,00%	3	0				23.175,61	69.526,83
	Istruttore tecnico	1	80,55%	1	0				23.175,61	18.667,95
	Agente di Polizia Locale	5	100,00%	5	0				23.175,61	115.878,05
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo	4	100,00%	4	0	11	10	1	25.146,71	100.586,84
	Funzionario contabile	2	100,00%	1	1				25.146,71	50.293,42
	Funzionario tecnico	3	100,00%	3	0				25.146,71	75.440,13
	Funzionario di Polizia Locale	1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
	Funzionario assistente sociale	1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
	<b>Totale DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>47</b>		<b>46</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>1</b>		<b>1.075.406,98</b>

(\*) N. 2 Istruttori assenti per congedo

(\*\*) N. 1 assente per congedo

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 72 in data 27.06.2023 ad oggetto "Ricognizione per l'anno 2024 delle eccedenze di personale ed attestazione di assenza di esuberi", nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii, si è preso atto, dell'assenza nell'anno 2024, di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale nell'Ente.

Nel biennio 2024/2025 si ha contezza delle seguenti cessazioni:

- N. 1 Operatore Esperto Amministrativo impiegato presso il Servizio Demografici, Istituzionali e al Cittadino che cesserà il 01/09/2024 per quiescenza
- N. 1 Istruttore amministrativo impiegato presso il Servizio Finanziario Fiscalità Locale che cesserà il 01/09/2024
- N. 1 Funzionario Tecnico impiegato presso il Servizio Territorio e Ambiente che cesserà il 31/12/2024
- N. 1 Funzionario Amministrativo impiegato presso il Servizio Politiche Educative, Culturali e Risorse Umane che cesserà gennaio/febbraio 2025
- N. 1 Agente di Polizia di Locale che cesserà per mobilità con decorrenza 16/08/2024

Con riferimento alle assunzioni obbligatorie questo ente è in linea con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999 e ss.mm.ii.e non sono attualmente previste assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR.

Dato atto che con deliberazione n. 15 del 29/02/2024 si approvava il Piano Triennale dei fabbisogni di

Personale 2024-2026 (PTFP) II Modifica – prevedendo per l'anno 2024 l'assunzione di n. di n. 1 Funzionario Tecnico e di n. 1 Istruttore Tecnico per i Servizi Tecnici dell'Ente e di un Funzionario Contabile per il Servizio Finanziario, Fiscalità Locale;

Tenuto conto degli obiettivi inseriti nei documenti di programmazione, in particolare nel DUP, e in quelli assorbiti dal presente PIAO, delle competenze già presenti e di quelle da selezionare rispetto agli obiettivi assegnati, nonché dei limiti dettati dai nuovi criteri di calcolo della capacità assunzionale, al fine di assicurare all'interno dei settori le risorse umane necessarie per garantire elevati livelli di efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi ai cittadini, l'Amministrazione Comunale, dato atto che si è provveduto ad assumere n. 1 Istruttore Tecnico e che è in corso la procedura per l'assunzione di un Funzionario Contabile, individua quali esigenze prioritarie assunzionali per l'anno 2024 , così sintetizzate:

- la copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti per cessazione del personale come descritto nel Piano del fabbisogno triennale 2024-2026 e nel Piano annuale 2024;
- n. 2 Agenti di Polizia Locale per il Servizio di Polizia Locale
- n. 1 Istruttore Amministrativo per i Servizi Demografici, Istituzionali e al Cittadino.

Anno 2025 – nessuna assunzione

Anno 2026 – nessuna assunzione

Si riporta di seguito il Piano del fabbisogno triennale 2024-2026 e del Piano annuale 2024 che la Giunta Comunale approva con il presente PIAO 2024-2026:



PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 - 2026								
PROGRAMMA ANNUALE 2024								
AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA ASSUNZIONI	SERVIZIO	MODALITA' DI COPERTURA	SPESA BILANCIO	NOTE
ISTRUTTORI	2	Agente di Polizia Locale	2	Tempo pieno e indeterminato	Polizia Locale	Concorso/ graduatorie	€ 66.656,64	
	1	Istruttore Amministrativo	1	Tempo pieno e indeterminato	Demografici, Istituzionali e al Cittadino	Concorso/ graduatorie	€ 30.751,60	
							€ 97.408,24	
PROGRAMMA ANNUALE 2025								
AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA ASSUNZIONI	SERVIZIO	MODALITA' DI COPERTURA	SPESA BILANCIO	NOTE
PROGRAMMA ANNUALE 2026								
AREA	POSTI DA COPRIRE PER AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI DA COPRIRE PER PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA ASSUNZIONI	SERVIZIO	MODALITA' DI COPERTURA	SPESA BILANCIO	NOTE

Si precisa che il Piano triennale 2024-2026 ed il piano annuale 2024 del personale, approvati con il presente PIAO, potranno essere modificati in qualunque momento qualora si dovessero verificare sopravvenute esigenze organizzative e/o novità legislative tali da richiedere modifiche rispetto al triennio di riferimento.

#### Verifica del rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali

Controllo limite di spesa d.l. 34/2019:

PROIEZIONE DI SPESA PERSONALE 2024	1.956.259,00
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	2.134.293,22
DIFFERENZA	178.034,22

La spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile altresì con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto

determinato ai sensi dell'art.1, comma 557 della legge 296/2006.

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2024	2025	2026
Spese macroaggregato 101	1.873.463,50 €	1.926.033,51 €	1.856.204,00 €	1.855.845,00 €
Spese macroaggregato 103	10.670,00 €	9.750,00 €	11.500,00 €	11.500,00 €
Spese macroaggregato 109 (rimborso personale in convenzione)		67.400,00 €	67.400,00 €	67.400,00 €
Irap macroaggregato 102	118.214,59 €	128.198,00 €	123.496,00 €	123.496,00 €
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: mensa	4.958,30 €			
Altre spese: missioni	2.929,93 €			
Altre spese: istat	19.575,00 €			
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>2.029.811,32 €</b>	<b>2.131.381,51 €</b>	<b>2.058.600,00 €</b>	<b>2.058.241,00 €</b>
<b>(-) Componenti escluse (B)</b>	<b>296.647,96 €</b>	<b>673.815,22 €</b>	<b>611.251,07 €</b>	<b>610.892,07 €</b>
(-) Altre componenti escluse: Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		- €		
di cui rinnovi contrattuali		422.271,07 €	422.271,07 €	422.271,07 €
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.733.163,36 €</b>	<b>1.457.566,29 €</b>	<b>1.447.348,93 €</b>	<b>1.447.348,93 €</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562				

#### Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Rilevato che con deliberazioni di Giunta Comunale n. 49 del 17.05.2012 e n. 129 del 13.12.2012, si dava atto che la spesa per il lavoro flessibile nell'anno 2009 ascendeva a € 68.595,16;

Dato atto, che l'amministrazione intende autorizzare la sostituzione di dipendenti che si dovessero assentare dal servizio per aspettative, congedo o altri istituti con diritto alla conservazione del posto, con assunzioni di lavoro flessibile, dando atto che, prima di procedere alla sostituzione sarà necessario verificare gli stanziamenti di bilancio ed il rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente PTFP.

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

- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione (C.C. n. 43 del 22.12.2023) del bilancio consolidato per l'esercizio 2022 (C.C. n.30 del 29.09.2023) e del rendiconto della gestione per l'anno 2023, approvato con C.C. n. 11 del 23.05.2024
- ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

#### **Rimodulazione della Dotazione Organica**

L'approvazione del Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno del personale determina, nel rispetto dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., la rimodulazione della consistenza della dotazione organica, in termini di potenziale finanziario massimo, composta dalla somma della spesa tabellare relativa al personale in servizio e di quella di cui sono programmate le assunzioni da effettuarsi nel rispetto dei limiti imposti dalle normative vigenti in materia di contenimento di spesa del personale e di limiti assunzionali come di seguito riportato:

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA CON ASSUNZIONI 2024										
Area	Profili professionali dall'01/04/2023	Posti DO	Tempo del lavoro	Posti coperti	Posti vacanti	posti DO	posti coperti	posti vacanti	STIPENDIO TABELLA G CCNL 16/11/2022 CON 13° MENSILITA'	SPESA TEORICA DOTAZIONE ORGANICA
Operatori Esperti	Operatore Esperto - Operaio	1	100,00%	1	0	5	5	0	20.620,72	20.620,72
	Operatore Esperto Amministrativo**	3	100,00%	3	0				20.620,72	61.862,16
	Operatore Esperto Amministrativo	1	83,33%	1	0				20.620,72	17.183,25
Istruttori	Istruttore amministrativo*	20	100,00%	19	1	33	31	2	23.175,61	463.512,20
	Istruttore amministrativo-	1	69,44%	1	0				23.175,61	16.093,14
	Istruttore amministrativo-	1	66,66%	1	0				23.175,61	15.448,86
	Istruttore contabile	1	100,00%	1	0				23.175,61	23.175,61
	Istruttore tecnico	3	100,00%	3	0				23.175,61	69.526,83
	Istruttore tecnico	1	80,55%	1	0				23.175,61	18.667,95
	Agente di Polizia Locale	6	100,00%	5	1				23.175,61	139.053,66
Funzionari ed Elevata Qualificazione	Funzionario amministrativo	4	100,00%	4	0	11	10	1	25.146,71	100.586,84
	Funzionario contabile	2	100,00%	1	1				25.146,71	50.293,42
	Funzionario tecnico	3	100,00%	3	0				25.146,71	75.440,13
	Funzionario di Polizia Locale	1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
	Funzionario assistente sociale	1	100,00%	1	0				25.146,71	25.146,71
	<b>Totale DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>49</b>		<b>46</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>3</b>		<b>1.121.758,20</b>

### Trasmissione del Piano triennale 2024-2026 e del Piano annuale 2024

Nel rispetto dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. il presente Piano triennale 2024-2026 e Piano annuale 2024 sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica secondo le modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con propria circolare n. 18/2018.

Il Piano sarà altresì trasmesso al Revisore dei Conti, alle OO.SS. territoriali e alla RSU.