



Comune di Sant'Arcangelo

**SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE
UMANO**

**Sottosezione di programmazione 3.4
Piano Triennale dei fabbisogni di personale**

**PIAO
Triennio 2025-2027**

La dotazione organica risente fortemente delle restrizioni finanziarie e normative all'assunzione di nuove unità, che potrà aver luogo nel triennio di riferimento del PIAO nel rispetto dei limiti di cui Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”*, pubblicato il 27 aprile 2020 in Gazzetta Ufficiale n. 108, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019.

Una notevole opportunità di crescita per l'Ente inserito nelle Aree Marginali, è stata offerta dall'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 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari in data 20 novembre 2023.

Con riferimento all'Avviso di manifestazione d'interesse del 21.11.2023 è stato pubblicato sul sito del Dipartimento per le politiche di coesione e per il sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021-2027 il DPCM del 23.07.2024, che ha definito i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale effettuata tramite la manifestazione di interesse (art. 7.3.3. dell'avviso pubblico).

In forza del suddetto atto è stata prevista l'assegnazione di risorse al Comune di Sant'Arcangelo per l'assunzione di n. 1 unità da inquadrare nell'Area Funzionari a seguito di concorso pubblico, il cui processo è gestito attraverso una o più procedure per esami dal Dipartimento per la funzione pubblica, avvalendosi della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) di cui all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Nelle more della conclusione delle procedure in esame questo Ente si è impegnato a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità della manifestazione di interesse, a garantire l'assunzione del personale, allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021 - Comparto Funzioni locali, al rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato fino al 31.12.2029 esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea, a partecipare fattivamente alle modalità di attuazione, monitoraggio, rendicontazione e controllo dell'operazione, nel rispetto delle disposizioni, delle procedure e della manualistica del PNCapCoe, al rispetto degli obblighi e degli adempimenti previsti dall'Avviso, a procedere, entro la data di assunzione del personale, all'integrazione del PIAO, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione di personale di cui al DPCM.

Sul link: https://www.inpa.gov.it/bandi-e-avvisi/dettaglio-bando-avviso/?concorso_id=5b4762b9ab8a447f982997cd9f44a982 è stato pubblicato il Concorso pubblico su base territoriale, per esami, per il reclutamento a tempo indeterminato di 2.200 unità di personale non dirigenziale da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari, prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali – Triennio 2019-2021, ovvero della categoria A del contratto collettivo nazionale di lavoro della Presidenza del Consiglio dei ministri, di cui 71 unità riservate al Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud della Presidenza del Consiglio dei ministri e 2.129 unità destinate alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, nonché alle città metropolitane, alle province, alle unioni dei comuni e ai comuni appartenenti alle medesime Regioni secondo la ripartizione di cui all'allegato 1 del medesimo bando, con la previsione della figura professionale di specialista informatico digitale (Codice B.5.BAS) da assegnare al Comune di Sant'Arcangelo.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 30.01.2024 di approvazione del PIAO 2024-2026, comprensivo in particolare della Sottosezione di programmazione 3.3 Piano azioni positive e della Sottosezione di programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Con il presente documento si intende definire la nuova programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027, alla luce dell'accertamento dei relativi presupposti di fatto e di diritto, come da seguenti prospetti, con conseguente elaborazione della **Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**.

Riferimenti normativi del presente documento sono:

- L'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449, il quale prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- L'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- L'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, il quale prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- La Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020.

Il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia.

Con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali.

Nella Circolare 13 maggio 2020 vengono esplicitati gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III).

Le norme vigenti, che disciplinano le facoltà assunzionali, sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

Al fine di poter procedere alle assunzioni il vigente quadro normativo richiede la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), il quale prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno 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, il quale 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;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016, n. 113, il quale ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- 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);
- 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.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 17/03/2025, predisposta sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2025, e dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale, che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

Le richiamate *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale* hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "*dotazione organica*", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la *dotazione organica* non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006).

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.

Sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.

Nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.).

La somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata).

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.

La - *Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, comprende gli allegati A, B C, D, E, uniti al presente documento a farne parte integrante e sostanziale.

Nello specifico con il prospetto allegato al presente atto A è stato determinato il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.P.C.M. del 17 marzo 2020.

I conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), evidenziano un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al **26,00%**.

Preso atto che tale valore è al di sotto della soglia di virtuosità (allegato A)

Considerato che, ai sensi dell'art. 4 D.M. 17 marzo 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del medesimo DM, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

I prospetti C e D riportano rispettivamente il piano delle assunzioni e il piano dei pensionamenti nell'arco temporale 2025-2026, dai quali emerge la compatibilità dei costi.

Il prospetto E riporta la nuova pianta organica

La presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria deliberazione n. 46 del 17/03/2025, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2025;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2023;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - a) il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;

- b) il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
- c) il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2023, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- d) il 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;
- e) il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del d.l. 66/2014).

La presente programmazione dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), così dettagliato negli atti programmatici dell'Ente.

La consistenza del personale in servizio alla data del 31/12/2024 consta dal prospetto B;

L'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni.

Le assunzioni da effettuare a valere sull'Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali delle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle Province e dei Comuni ed Unioni di Comuni ivi situati", pubblicato in data in data 20 novembre 2023 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 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, sono eterofinanziate e come tali neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LA PROGRAMMAZIONE VIGENTE

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 30.01.2024 di approvazione del PIAO 2024-2026, comprensivo in particolare della Sottosezione di programmazione 3.3 Piano azioni positive e della Sottosezione di programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2025:

ALLEGATO B

SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01/01/2025

Nr. D'ord.	Cognome e Nome	Area di attività	Figura Professionale	Categoria Econom. in Godimento	Posizione Lavorativa
1	Laurita Annalisa	Amm/va	Ass. Sociale	FUN	DI RUOLO 100% T.I.
2	Celano Flavio	Amm/va	Istruttore Amm/vo	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
3	Valsinni Pietro	Amm/va	Applicato/Messo	OE	DI RUOLO 100% T.I.
4	Allemma Nicoletta	Amm/va	Coll/Amm	OE	DI RUOLO 100% T.I.
5	Stigliano Vincenzo	"	Applicato/Messo	OE	DI RUOLO 100% T.I.
6	Merlino Maria Antonietta	Finanziaria	Istruttore Direttivo	FUN	DI RUOLO 100% T.I.
7	Miccio Angela	"	Istruttore Amm/vo	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
8	Roseti Armando	"	Istruttore Amm/vo	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
9	Grande Rosangela	Finanziaria	Istruttore/Contabile	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
10	Briamonte Teresa	"	Coll/Amm	OE	DI RUOLO 100% T.I.
11	Rinaldi Maria Domenica	Tecnica	Istruttore direttivo	FUN	DI RUOLO 100% T.I.
12	Di Lorenzo Vito	Tecnica	Geometra	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
13	Case Vittorio	"	Geometra	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
14	Mastrosimone Carlo	"	Geometra	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
15	Gigliuto Armando	"	Operaio Specializ.	OE	DI RUOLO 100% T.I.
16	Calabrese Luigi	"	Operaio	OP	DI RUOLO 100% T.I.
17	Simeone Pietro	"	Operaio	OP	DI RUOLO 100% T.I.
18	Panariello Emilio	Vigilanza	Istruttore Direttivo	FUN	DI RUOLO 100% T.I.
19	Di Bitetto Annalisa	Amm/va	Istruttore Amm	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
20	Orsini Gresia	"	Agente P.M.	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
21	Vincenza	"	Agente P.M.	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
22	Montemurro Rosario	"	Agente P.M.	ISTR	DI RUOLO 100% T.I.
	SEGRETARIO COMUNALE				REGGENTE
	<i>Di Dio Miranda</i>		Isrtuttore direttivo	FUN	TEMPO DETERMINATO F.T.(FONDO COESIONE)

ALL. C

FABBISOGNO DEL PERSONALE E COMPATIBILITÀ COSTI (PIANO ASSUNZIONI)

Nuove assunzioni	data	Cat.	COSTO	ufficio	Tipo assunzioni	Note
Da assumere	2025	Fun	16.821,15	Area Tecnica	T.I. part/time 18 ore	Stabilizzazione ex art. 50, comma 17-bis del D.L. 24/02/2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21/04/2023, n. 41
Da ASSUMERE	2025	ISTR	16.047,74	Area amministrativa	T.I. part /time 18 ore	graduatorie altri Enti, concorso
Da assumere	2025	OE	6.000,00 finanziato Ripov	Area tecnica	stagionale	agenzia interinale
Totale spesa			€ 32.868,89 +6.000,00 38.868,89			€ 32.868,89 assunzioni finanziate con fondi di bilancio + € *6.000,00 altri Finanziamenti
Da assumere	2026	ISTR	32.095,48	Area vigilanza	T.I. Full/time	scorrimento graduatoria Ente
	2026	OE	12.591,27	Area amministrativa	T.I. Par/time 18 ore L. 68/99	Da assumere concorso
TOTALE			44.686,75			

Il numero di unità di personale richieste a valere sui fondi di cui al Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2. e i relativi profili professionali in coerenza con l'attuazione degli investimenti e progetti della politica di coesione europea, avranno il seguente ordine di priorità:

prima unità di personale indicata = personale ritenuto prioritario = Esperto transizione digitale;

seconda unità di personale indicata = seconda priorità = Esperto materie giuridiche;

terza unità di personale indicata = terza priorità = Specialista della transizione digitale.

quarta unità di personale indicata = quarta priorità = Specialista in materie contabili

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LA DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027

Per effetto del presente documento la dotazione organica dell'Ente al **31.12.2027** sarà integrata con quella esistente al 01/01/2025 con i seguenti funzionari:

DOTAZIONE ORGANICA ENTE							
Area	Profilo professionale	Posti previsti		Posti coperti		Posti vacanti	
		Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Esperto transizione digitale Anno 2025	1	0	1	0	0	0
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in materie giuridiche Anno 2027	1	0	1	0	0	0
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista della transizione ecologica Anno 2027	1	0	1	0	0	0
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in materie contabili Anno 2027	1	0	1	0	0	0

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: IL PIANO DELLE ASSUNZIONI CON FONDI CAPCOE

PIANO ASSUNZIONI						
AREA	PROFILO PROF.	A TEMPO	DURATA	TIPOLOGIA DI RAPPORTO LAVORO	DECORRENZA	MOTIVAZIONE
Funzionari ed Elevate qualificazioni	Esperto transizione digitale	Pieno al 100,00% (36 ore settimanali)	tempo indeterminato	A tempo pieno (Avviso Pubblico 20.11.2023 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 assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari)	2025	Necessità di strutturare, ampliare e innovare le capacità progettuali, gestionali e organizzative, contribuendo al raggiungimento degli output e dei target previsti dal PN CapCoe e, più in generale, ad agevolare il processo di rafforzamento della capacità amministrativa nell'attuazione della Politica di Coesione europea
	Esperto materie giuridiche				2026	
	Specialista della transizione ecologica				2026	
	Specialista in materie contabili				2026	

*N.B. Le spese per assunzione attraverso agenzia interinale e assunzioni capcoe sono finanziate da altri soggetti, a tal proposito la norma dice: ***“le spese finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito***

il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Allegato D

PENSIONAMENTI ANNI 2025/2026

ANNO	Area di attività	Figura Professionale	Categoria Econom. in Godimento	COSTO	
2025	Amm/va	Applicato	OE/B5-PEO/1/TI	32.480,00	T.P.
2026	Area vigilanza	Agente p	IST/C5/1/TI	37.300,00	T.P.
				69.780,00	

Allegato E

COMUNE DI SANT'ARCANGELO (Potenza)					
Nuova pianta organica					
Nr. D'ord.	Cognome e Nome	Area di attività	Figura Professionale	Categoria Econom. in Godimento	Posizione Lavorativa
	AREA AMMINISTRATIVA				Note
		Amm/va	Funz/Ammin	FUN/D1/0/TD	Posto Vacante F.T.
	Celano Flavio	Amm/va	Istruttore	IST/C1/0/TI	Di Ruolo 100% T.

			Amm/vo		
	Allemma Nicoletta	Amm/va	Collaboratore/ Amm	OE/B3/0/TI	Di Ruolo 100% T.
		Amm/va	Istruttore Amm/vo	IST/C1/0/TI	Posto Vacante P.T. 24 ORE
	Di Bitetto Annalisa	Amm/va	Istruttore Amministrat	IST/C2/1/TI	Di Ruolo 100% T.I.
	Laurita Annalisa	Amm/va	Ass. Sociale	FUN/D2/0/ TI	Di Ruolo 100% T.I.
	Stigliano Vincenzo	"	Applicato	OE/B2/0/TI	Di Ruolo 100% T.I. Dislocato presso giudice di pace
	Valsinni Pietro	"	Applicato/Mes so	OE/B5- PEO/1/TI	Di Ruolo 100% T.I.
			Collaboratore Amm/vo	OE/B/0/TI	Posto Vacante part/time
	AREA FINANZIARIA				
	Briamonte Teresa	Finanziaria	Collaboratore Amministrativ o	OE/B3/0/T	Di Ruolo 100% T.I.
	Grande Rosangela	Finanziaria	Istruttore Amministrativ o	IST/C1/0/TI	Di Ruolo 100% T.I.
	Merlino Maria Antonietta	Finanziaria	Istruttore Direttivo	FUN/D3- PEO/1/TI	Di Ruolo 100% T.I.
	Miccio Angela	"	Istruttore Amm/vo	IST/ISTRUT TORI/0/TI	Di Ruolo 100% T.I.
	Roseti Armando	"	Istruttore Amm/vo	IST/ISTRUT TORI/0/TI	Di Ruolo 100% T.I.
	AREA TECNICA				
		Tecnica	Istruttore Direttivo	FUN/D1/0/ TI	Di Ruolo 100% T.I.
	Di Lorenzo Vito	Tecnica	Geometra	IST/C6/0/T	DI RUOLO 100% T.I.
	Case Vittorio	"	Geometra	IST/C6/0/TI	DI RUOLO 100% T.I.
	Mastrosimone Carlo	"	Geometra	IST/C2/1/TI	DI RUOLO 100% T.I.
	Gigliuto Armando	"	Operaio	OE/B2/1/TI	DI RUOLO 100% T.I.

			Specializ.		
	Calabrese Luigi	"	Operaio Generico	OP/A1/0/T	DI RUOLO 100% T.I.
	Istruttore direttivo		Funzionario	FUN/D1/0/ TD	vacante
	AREA VIGILANZA				
	Panariello Emilio	Vigilanza	Istruttore Direttivo	FUN/D2/1/ TI	DI RUOLO 100% T.I.
		"	Agente P.M.	Agente P.M	Posto vacanteT.I.
	Di Bitetto Annalisa	"	Istruttore Amministrat	IST/C2/1/TI	DI RUOLO 100% T.I.
	Montemurro Rosario	"	Agente P.M.	IST/C5/1/TI	DI RUOLO 100% T.I.
	Orsini Gresia	"	Agente P.M.	IST/ISTRUT TORI/0/TI	DI RUOLO 100% T.I.
	Viceconte Vincenza	"	Agente P.M	IST/ISTRUT TORI/0/TI	DI RUOLO 100% T.I.
	Simeone Pietro	"	operaio	OP/A2/1/TI	DI RUOLO 100% T.I.
	SEGRETARIO COMUNALE				REGGENTE

DOTAZIONE ORGANICA ENTE							
Area	Profilo professionale	Posti previsti		Posti coperti		Posti vacanti	
		Full Time	Part Time	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Esperto transizione digitale	1	0	1	0	0	0
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in materie giuridiche	1	0	1	0	0	0
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista della transizione ecologica	1	0	1	0	0	0
Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista in materie contabili	1	0	1	0	0	0

Allegato A

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione

6.218

Fascia di riferimento

Valore 1° soglia

Valore 2° soglia

E
26,9%
30,9%

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE

Redditi da lavoro dipendente

Somministrazione

Quota LSU in carico all'ente

Collaborazioni coordinate e a progetto

Rimborsi per personale in convenzione

Cod. Piano dei conti
integrato

1.050.348,01	U.1.01.00.00.000
	U.1.03.02.12.001
1.100,00	U.1.03.02.12.002
	U.1.03.02.12.003
16.799,72	
1.068.247,73	

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendic anno 2023 4.520.137

Entrate rendic anno 2022 4.643.743

Entrate rendic anno 2021 3.616.573

Media **4.260.151,02**

Fondo crediti dubbia esigibilità 2023 137.331

ENTRATE DA CONSIDERARE **4.122.820,02**

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico

1.109.038,59

Margine

40.790,86

**Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO
(art. 5)**

2025

Percentuale massima incremento
spesa

21,0%

Limite teorico

1.109.038,59

Margine

40.790,86

VALORE INCREMENTO
DA UTILIZZARE