

## COMUNE DISORDIO

### 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:

-l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

-l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

-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. 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. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione 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;

-l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone:

*"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 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.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

-in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

-l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

-con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

-le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

-le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”;*

**DATO QUINDI ATTO CHE**, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette

limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, 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;

#### **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, nonché 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 dismissioni 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;

**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;

**RILEVATO** che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a **395.095,65** (triennio 2011/2013);

**RITENUTO** necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**CONSIDERATA** la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, NON emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del Dlgs n.165/2001;

**RILEVATO** che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli,limiti, adempimenti e disposti di legge,relativi a:

A)facoltà assunzionali a tempo indeterminato

B)contenimento spesa del personale

**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 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 del Comune di SORDIO**

<u>AREA</u>	<u>NUMERO POSTI</u>	<u>PROFILO</u>	<u>SERVIZIO</u>
AREA FUNZIONARI e ELEVATE QUALIFICAZIONI	<u>1</u>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	<u>SERVIZIO TECNICI /URBANISTICI</u> <u>SERVIZIO AMBIENTE ED ECOLOGIA</u>
AREA FUNZIONARI e ELEVATE QUALIFICAZIONI	<u>1</u>	COMANDANTE	<u>SERVIZIO POLIZIA LOCALE</u>
<u>AREA ISTRUTTORI</u>	<u>1</u>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<u>SERVIZI DEMOGRAFICI</u>
<u>AREA ISTRUTTORI</u>	<u>1</u>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	<u>SERVIZI AMMINISTRATIVI E SERVIZI ALLA PERSONA</u>
<u>AREA ISTRUTTORI</u>	<u>1</u>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	<u>SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI</u>
<u>AREA ISTRUTTORI</u>	<u>1</u>	ISTRUTTORE TECNICO	<u>SERVIZIO TECNICI /URBANISTICI</u> <u>SERVIZIO AMBIENTE ED ECOLOGIA</u>
<u>AREA OPERATORI ESPERTI</u>	<u>1</u>	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	<u>SERVIZI DEMOGRAFICI</u>
<u>AREA OPERATI ESPERTI</u>	<u>1</u>	AUTISTA SCUOLABUS /MESSO COMUNALE	<u>SERVIZI AMMINISTRATIVI</u> <u>SERVIZIO ISTRUZIONE</u>

**2) CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI APPLICABILI ALL'ENTE:**

DATO ATTO CHE con riferimento alle facoltà assunzionali a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, 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 servizi 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;

**VISTO** il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto *“Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, finalizzato, in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/12019 convertito nella legge 58/2019, cd *“Decreto Crescita”* ad individuare, i relativi valori soglia ,differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia ;

**VISTA** la Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, in data 08/06/2020 che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale /entrate correnti;

**VISTO** il Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 con cui all'art. 3 comma 2 fornisce indicazioni riguardo il computo della spesa di personale sostenuta dei Comuni capofila nei rapporti di Segreteria convenzionata;

**CONSIDERATO** che il Comune di Sordio è collocato, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto, nella fascia dei Comuni con popolazione compresa tra i 3000 e i 4.999 abitanti per i quali il valore soglia di virtuosità del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al 27,20%;

**VERIFICATO** che, con riferimento alla peculiare situazione di questo ente, il rapporto tra spese di personale riferite al rendiconto 2022, ultimo approvato, e la media delle entrate correnti relativamente agli anni 2020/2021/2022, al netto del FCDE previsto nel bilancio 2022, è pari al 18,69% come risulta dalla tabella seguente:

<b>ENTRATE CORRENTI</b>
-------------------------

media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

ANNO				MEDIA
ENTRATE CORRENTI	2022	2021	2020	
ENTRATA TIT.1	1.851.447,07	1.525.727,78	1.530.447,11	1.635.873,99
ENTRATA TIT.2	186.239,47	217.956,06	55.589,27	153.261,60
ENTRATA TIT.3	500.653,12	538.920,53	435.652,44	491.742,03
FCDE bilancio assestato 2022				124.680,17
	<b>2.538.339,66</b>	<b>2.282.604,37</b>	<b>2.021.688,82</b>	<b>2.156.197,45</b>

SPESA DEL PERSONALE	
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato	
ANNO	2022
Voce	IMPORTO
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	402.995,66

RAPPORTO MEDIA ENTRATE CORRENTI /SPESA PERSONALE	18,69
---	-------

**VERIFICATO** che per questo Comune la percentuale sopra indicata si colloca al di sotto del valore soglia di incidenza della spesa di personale, individuato ai sensi dell'art. 4 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e che, pertanto, il Comune di SORDIO, ente virtuoso, può incrementare teoricamente la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia individuata ai sensi della tabella 1 del soprarichiamato decreto, che nel caso di SORDIO è pari al 27,20% e, quindi, fino ad Euro 586.485,71

**CONSIDERATO** tuttavia che poiché il legislatore, per il periodo 2020/2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nell'anno 2024 è il seguente:

Spesa personale 2018 x 28% (valore calmierato tabella 2 per fascia comune da 3000 a 4999 abitanti) = € 97.293,18 come sotto dimostrato:

Spesa personale anno 2018	€ 347.475,64	
% di incremento	28%	
Resti assunzionali	-	
Capacità assunzionale 2023	€	
	97.293,18 €	

A seguito delle suddette operazioni di calcolo per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico e, quindi, il Comune può assumere solo entro lo spazio finanziario di Euro 97.293,18 Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art 1 comma 557 della Legge 296/2006;

**PRESO e DATO** atto che all'esito della previsione assunzionale sopra indicata, fermo restando il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica" espressa "in termini numerici", gli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi a favore dei cittadini impongono di prevedere per il triennio 2024/2026 il seguente fabbisogno di personale:

#### Anno 2024

-assunzione (turn over) di n. 1 unità a tempo pieno Area Istruttori profilo professionale ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO da effettuarsi con la seguente modalità di reclutamento:

Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e di eventuale utilizzo di graduatorie di altri enti;

-assunzione di n.1 unità a tempo pieno AREA FUNZIONARI profilo professionale ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE da effettuarsi con la seguente modalità di reclutamento:

Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria

-assunzione di n.1 unità (turn over) a tempo pieno Area Istruttori profilo professionale istruttore tecnico da effettuarsi con la seguente modalità di reclutamento:

Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e di eventuale utilizzo di graduatorie di altri enti;

- Assunzione ( a seguito di dimissioni) di n..1 unità a tempo pieno AREA FUNZIONARI profilo professionale ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO da effettuarsi con la seguente modalità di reclutamento:

Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria

#### Anno-2025:

-assunzione (turn over) di n. 1 unità a tempo pieno Area Istruttori profilo professionale ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO da effettuarsi con la seguente modalità di reclutamento:

Concorso pubblico previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria e di eventuale utilizzo di graduatorie di altri enti;

#### Anno-2026:

NEGATIVO

**PREMESSO QUANTO SOPRA E VISTA** la proposta di programmazione dell'ente viene dimostrato, come di seguito, la compatibilità della programmazione con il rispetto dei limiti assunzionali, discendenti dal DPCM 34/2020 e con il contenimento della spesa 2024/2026 entro il limite previsto dall'art1 comma 557-quater della legge 296/2006.

#### SITUAZIONE ENTE RISPETTO DPCM 34/2020

Comune SORDIO : ENTE virtuoso al di sotto della soglia base del 27,20%

SPAZIO ASSUNZIONALE CALMIERATO: 97.293,18 €

Limite: SPESA 2018 maggiorata del 29% pari a € 444.768,82

SPESA 2024 € 427.128,19 al netto dell'irap

**RISULTANZE**  
**LIMITE RISPETTATO**

VERIFICA RISPETTO ART.1 comma 557-quater Legge296 2006

LIMITE DI SPESA IN VALORE ASSOLUTO: VALORE MEDIO TRIENNIO € 390.418,20

Totale spesa 2024 compreso segretario			€ 349.168,43
IRAP su spesa personale			53.950,00
A dedurre componenti escluse comprensiva di nuova assunzione			€13.000,00
Totale spesa 2023 al netto delle componenti escluse			€390.118,43

MEDIA SPESE PERSONALE TRIENNIO 2011-2013 € 390.418,20

**RISULTANZE**

**Limite rispettato**

**CONSIDERATO** che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e, verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale prevede a regime un numero di posti pari a 8, essa è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa;

**CONCLUSIONI**

La programmazione di cui sopra è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 e del bilancio pluriennale e avviene nel rispetto dei vincoli e delle facoltà assunzionali vigenti.

**3) PROGRAMMAZIONE CESSAZIONI DI PERSONALE triennio 2024/2026**

Nel 2024 cesseranno per collocamento a riposo n.2 unità di personale appartenenti all'area degli istruttori alla cui copertura si provvederà nel corso del 2024

Nel 2024 cesserà per collocamento a riposo n.1 unità di personale appartenenti all'area degli istruttori alla cui copertura si provvederà nel corso del 2025

Nel 2024 cesserà n.1 unità di personale appartenenti all'area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione alla cui copertura si provvederà nel corso del 2024 , N

#### 4) ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2025/2026:

##### ANNO 2024

- Assunzione n.1 istruttore direttivo part time per un numero massimo di 12 ore settimanali mediante il ricorso all'istituto dello scavalco d'eccedenza disciplinato dall'art.1 comma 557 della L.311/2004;

##### ANNO 2025/2026

Negativo

#### 5) 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 corso di sottoscrizione con gli importi delle indennità di vacanza contrattuale e con la presente programmazione di seguito dettagliata:

<u>AREA</u>	<u>NUMERO POSTI</u>	<u>PROFILO</u>	<u>SERVIZIO</u>
AREA FUNZIONARI e ELEVATE QUALIFICAZIONI	<u>1</u>	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	SERVIZIO TECNICI /URBANISTICI_ SERVIZIO AMBIENTE ED ECOLOGIA
AREA FUNZIONARI e ELEVATE QUALIFICAZIONI	<u>1</u>	COMANDANTE	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
AREA FUNZIONARI e ELEVATE QUALIFICAZIONI	<u>1</u>	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	SERVIZIOECONOMICI /FINANZIARI
AREA ISTRUTTORI	<u>1</u>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SERVIZI DEMOGRAFICI
AREA ISTRUTTORI	<u>1</u>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	SERVIZI AMMINISTRATIVI E SERVIZI ALLA PERSONA
AREA ISTRUTTORI	<u>1</u>	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE	SERVIZI ECONOMICI FINANZIARI
AREA ISTRUTTORI	<u>1</u>	ISTRUTTORE TECNICO	SERVIZIO TECNICI /URBANISTICI_ SERVIZIO AMBIENTE ED ECOLOGIA
AREA OPERATORI	<u>1</u>	COLLABORATORE	SERVIZI DEMOGRAFICI

<u>ESPERTI</u>		<u>AMMINISTRATIVO</u>	
<u>AREA OPERATI</u>	<u>1</u>	<u>AUTISTA SCUOLABUS /MESSO</u>	<u>SERVIZI AMMINISTRATIVI</u>
<u>ESPERTI</u>		<u>COMUNALE</u>	<u>SERVIZIO ISTRUZIONE</u>

#### **6) 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 nel Comune di SORDIO 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.