

**Comune di Pereto
Provincia dell'Aquila**

P.I.A.O. 2025/2027

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Sezione Organizzazione e capitale umano

Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale

Piano triennale dei fabbisogni del personale 2025-2027 – Ricognizione annuale delle eccedenze di personale – Dotazione organica

1. Premesse e riferimenti normativi

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

A tal fine si riportano i principali riferimenti normativi.

- L'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno

di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così 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.*
 4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa*

preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di 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 regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. 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."

Si procede

2. Determinazione delle fasce assunzionali a tempo indeterminato

A norma dell'art. 4 del Decreto 17/03/2020, a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, 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'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1.

(Risulta ormai superato il comma successivo a norma del quale "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, cosiddetti "comuni virtuosi" possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma).

Tab 1 DM 17/03/2020

| | FASCE DEMOGRAFICHE | VALORE SOGLIA |
|-----------|-----------------------|------------------|
| 0 | 999 | 29,50% |
| 1.000 | 1.999 | 28,60% |
| 2.000 | 2.999 | 27,60% |
| 3.000 | 4.999 | 27,20% |
| 5.000 | 9.999 | 26,90% |
| 10.000 | 59.999 | 27,00% |
| 60.000 | 249.999 | 27,60% |
| 250.000 | 1.499.999 | 28,80% |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 25,30% |

| | |
|---|--------------------------|
| Popolazione al 31 dicembre | 638 |
| Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (2023) | 193.898,17 € |
| Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 | 164.641,95 € |
| Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio | 2021 696.736,26 € |
| | 2022 674.039,81 € |
| | 2023 842.561,80 € |
| Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE | 713.188,53 € |

| | |
|--|---------------------|
| Rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti nette | 27,19 % |
| Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM (29,50%) | 210.390,62 € |
| Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato 2025 | 16.492,45 € |

Rilevato quindi che:

- Il Comune di Pereto appartiene agli enti di fascia a) e il valore soglia di cui alla tabella 1. è pari al **29,50%**;
- Il rapporto tra le spese e le entrate come sopra specificato è pari al **27,19%** ed è inferiore al valore soglia del 29,50%

L'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato 2025 di € 16.492,95;

Le Amministrazioni devono, comunque, continuare a rispettare il tetto di spesa del personale, e quindi, nel caso del nostro ente la spesa sostenuta nel 2008, come previsto dall'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006, per gli enti non sottoposti nel 2015 al patto di stabilità, fatta salva la deroga dettata dal sopracitato D.M. 17 marzo 2020 per gli Enti virtuosi che registrano un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti inferiore alla percentuale individuata per fasce demografiche.

3. Verifica delle eventuali eccedenze di personale

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze del 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;

Considerato pertanto che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere all'eventuale revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale eventualmente in esubero;

Considerata la consistenza del personale presente nell'organizzazione dell'Ente, si attesta che:

NON emergono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001.

4. Determinazione del piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 nel rispetto dei nuovi vincoli in materia di assunzioni

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che sono state verificate le seguenti condizioni per il triennio 2025 – 2027:

- rispetto del limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

- rispetto del limite per il triennio 2025-2027 della spesa programmata di personale, rispetto alla spesa del personale del 2008, articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii (come da prospetto di seguito riportato);

| | Media 2011/2013 | Spesa personale 2025 |
|--|--|-----------------------------|
| | 2008 per enti non soggetti al patto | |
| Spese macroaggregato 101 | € 172.865,23 | € 157.416,65 |
| Spese macroaggregato 103 | € 19.050,04 | |
| Irap macroaggregato 102 | € 11.551,20 | € 13.187,75 |
| Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo | | |
| Altre spese: convenzione segreteria comunale | € 25.791,28 | € 22.500,00 |
| Altre spese: da specificare | € 3.409,43 | |
| Altre spese: da specificare | € 1.871,83 | |
| Totale spese di personale (A) | € 234.539,01 | € 193.104,40 |
| (-) Componenti escluse (B) | € 20.251,58 | € 12.948,50 |
| (=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B -C | € 214.287,43 | € 180.155,90 |
| | | |

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Si approva, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027 quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

- FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:

AREA AMMINISTRATIVA e DEMOGRAFICA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027

| AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA | | | | | | |
|--|-----------------------|---|---------------------------|---|------|------|
| Area | profilo professionale | unità previste dalla dotazione organica | posti attualmente coperti | posti di cui occorre comunque assicurare la copertura | | |
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 |
| Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione | Funzionario | - | - | - | - | - |
| Area degli Istruttori | Istruttore | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Area degli Operatori esperti | Operatore esperto | - | - | - | - | - |
| Area degli operatori | Operatore | - | - | - | - | - |
| Responsabilità dell'Area è attribuita al dipendente in servizio (Istruttore – tempo pieno) cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022. | | | | | | |

AREA FINANZIARIA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027

| AREA FINANZIARIA | | | | | | |
|---|-----------------------|---|---------------------------|---|------|------|
| Area | profilo professionale | unità previste dalla dotazione organica | posti attualmente coperti | posti di cui occorre comunque assicurare la copertura | | |
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 |
| Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione | Funzionario | - | - | - | - | - |
| Area degli Istruttori | Istruttore | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

| | | | | | | |
|--|-------------------|---|---|---|---|---|
| Area degli Operatori esperti | Operatore esperto | - | - | - | - | - |
| Area degli operatori | Operatore | - | - | - | - | - |
| Responsabilità dell'Area è attribuita al dipendente in servizio (Istruttore – tempo pieno) cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022. | | | | | | |

AREA TECNICA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027

| AREA TECNICA | | | | | | |
|--|-----------------------|---|---------------------------|---|------|------|
| Area | profilo professionale | unità previste dalla dotazione e organica | posti attualmente coperti | posti di cui occorre comunque assicurare la copertura | | |
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 |
| Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione | Funzionario | - | | - | - | - |
| Area degli Istruttori | Istruttore | 1 | - | - | - | - |
| Area degli Operatori esperti | Operatore esperto | - | - | - | - | - |
| Area degli operatori | Operatore | - | - | - | - | - |
| <p>- Responsabilità del servizio attribuita a dipendente a tempo determinato Funzionario ex art 110, comma 1 D.Lgs. 267/2000 part time (50%) cui è conferito l'incarico di Elevata Qualificazione ai sensi degli artt. 16 e ss. del CCNL 16.11.2022.</p> <p>- supporto a tempo determinato all'Ufficio Tecnico per l'annualità 2025 con una unità di personale ex art. 1 comma 557 L. 211/2004 (9 ore settimanali)</p> | | | | | | |

AREA VIGILANZA

Non sono previste modifiche al fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027. Si prende atto della volontà dell'amministrazione di assumere una unità di personale p.t. a tempo determinato (2 mesi)

| AREA VIGILANZA | | | | | | |
|---|-----------------------|---|---------------------------|---|------|------|
| Area | profilo professionale | unità previste dalla dotazione organica | posti attualmente coperti | posti di cui occorre comunque assicurare la copertura | | |
| | | | | 2025 | 2026 | 2027 |
| Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione | Funzionario | - | - | - | - | - |
| Area degli Istruttori | Istruttore | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Area degli Operatori esperti | Operatore esperto | - | - | - | - | - |
| Area degli operatori | Operatore | - | - | - | - | - |
| Responsabilità del servizio attribuita al Sindaco ex art. 53, comma 23, della legge n. 388/2000 | | | | | | |

- FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:

Come già avvenuto in precedenza, si continua a prevedere un supporto a tempo determinato all'Ufficio Tecnico per l'annualità 2025 con una unità di personale ex art. 1 comma 557 L. 211/2004 (9 ore settimanali);

Si prevede, inoltre, l'assunzione nell'area vigilanza di una unità di personale p.t. a tempo determinato (2 mesi), area degli istruttori.

Si precisa che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Ai sensi dell'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010, le spese per personale a tempo determinato, per incarichi in convenzione e per collaborazioni coordinate e continuative non possono superare l'ammontare sostenuto per le stesse spese nell'esercizio 2009.

Di seguito si riporta apposito prospetto dal quale si evince il rispetto di tale vincolo nell'esercizio 2025

| | 2009 | 2025 |
|--|-----------------|------------------|
| Tempo determinato, co.co.co. convenzioni | 21.584,03 | 13.874,55 |
| CFL, lavoro accessorio, altro... | | |
| Altre spese | | |
| totale | 21584,03 | 13.874,55 |

5. Dotazione organica dell'ente

Con la riforma del Testo Unico del Pubblico Impiego, avvenuta con il D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017, il numero delle assunzioni da effettuare non dipenderà più dai posti vacanti in pianta organica ma varierà in base ai fabbisogni rilevati per ciascun ente, e stanziati dalla programmazione con cadenza triennale. Con riferimento all'Ente, la situazione attuale è la seguente:

| Cat. | Posti coperti alla data del 01/03/2025 | | Posti da coprire per effetto del presente piano | | Tot Posti dotazione organica |
|---------------|--|----|---|----|------------------------------|
| | | PT | | PT | |
| Dir | | | | | |
| D3 | | | | | |
| D | | | | | |
| C | 3 | | | | 3 |
| B3 | | | | | |
| B | | | | | |
| A | | | | | |
| TOTALE | 3 | | | | 3 |

la dotazione organica vigente, espressa in termini finanziari è di seguito riassunta:

| Area | Posti coperti alla data del 31.12.2023 | | Posti da coprire per effetto del presente piano | | Costo complessivo dei posti coperti e da coprire |
|---|--|----|---|----|--|
| | FT | PT | FT | PT | |
| Area funzionari ed elevata qualificazione | | | | | € |
| Area istruttori | 3 | | | | € 121.587,96 |
| Area operatori esperti | | | | | € |
| Area operatori | | | | | € |
| TOTALE | | | | | € 121.587,96 |

