

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Il Piano triennale dei fabbisogni 2025–2027 del personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile viene redatto nel rispetto dei vincoli generali e di contenimento della spesa del personale, ai sensi dell'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, ed è predisposto per far fronte alle esigenze organizzative dell'Ente ed al turn-over del personale.

FABBISOGNO DEL PERSONALE

Gestione del Fabbisogno del personale

La consistenza del personale a tempo pieno ed indeterminato in servizio al 31 dicembre 2024 è delineata nel seguente prospetto:

AREA DI RIFERIMENTO	PERSONALE IN SERVIZIO
Area Amministrativa	n. 1 Segretario comunale fascia C n. 2 cat. C
Area Finanziaria	n. 1 cat. D n. 1 cat. B
Area Tecnica	n. 2 cat. D n.1 cat. C n.2 cat. B
Area Polizia Locale	n. 1 cat. PLA

Di seguito si richiama la normativa di riferimento:

- l'art. 89 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. che dispone, tra l'altro, che gli enti locali provvedono 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. 91 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. 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 del personale.”*;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni Amministrazione provveda periodicamente ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni;

- le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6 comma 2;
- le Linee di indirizzo approvate con DM 22.07.2022, pubblicate in G.U. il 14.09.2022 aventi per oggetto *“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 20 della L.R. 18/2016 e s.m.i. relativo alle procedure che l'ente deve osservare per la copertura di posti del personale;
- la L.R. 20/2020 e s.m.i. che ha innovato la L.R. 18/2015 ed in particolar modo gli artt. 2, 19, 22 e 22-ter;
- la deliberazione della Giunta regionale FVG n. 1758 dd. 20.11.2020 rubricata *“L.R. n. 18/2015, come modificata dalla L.R. n. 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione preliminare.”*;
- la deliberazione della Giunta regionale FVG n. 1885 dd. 14.12.2020 rubricata *“L.R. n. 18/2015, come modificata dalla LR n. 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione. determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. Approvazione definitiva.”*, che disciplina in via definitiva e sperimentale per l'annualità 2021 i valori soglia in base alle classi demografiche del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti nonché gli incrementi di tali valori.”;
- la deliberazione della Giunta regionale FVG n. 1994 dd. 23.12.2021 rubricata *“L.R. 18/2015. Obblighi di finanza pubblica per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia. Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai “Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche”. Approvazione definitiva.”*, che modifica, con decorrenza dall'esercizio finanziario 2022, il valore soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale come da seguente prospetto:

Classi demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	32,60 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	30,10 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	26,80 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	24,30 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	27,20 %
f) comuni da 10.000 a 24.999 abitanti	23,40 %
g) comuni da 25.000 a 149.999 abitanti	26,10 %

h) comuni con 150.000 abitanti e oltre	30,60 %
--	---------

- l'art. 6 comma 3 del DM 132/2022 (in vigore dal 22 settembre 2022).

Come indicato al punto E della circolare trasmessa dalla Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia prot. n. 38197/P dd. 30.12.2020, con l'entrata in vigore del nuovo sistema degli obblighi di finanza pubblica a cui sono soggetti gli enti locali, posto in essere dalla L.R. 20/2020, non sono più applicabili le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'art. 22 della L.R. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'art. 4 comma 2 della L.R. 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'art. 56 comma 19 della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;
- reclutamento di personale - utilizzo di resti assunzionali - contenute nell'art. 14-bis del D.L. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale - contenute nell'art. 19 commi 1, 2 e 3 della L.R. 18/2016;
- reclutamento di personale - cessione spazi assunzionali a livello regionale - contenute nell'art. 56 comma 19 bis della L.R. 18/2016 (pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale);
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (D.Lgs. 75/2017), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'art. 10 comma 17 della L.R. 23/2019;
- limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 CCRL triennio economico 2016-2018).

Sono invece ancora applicabili:

- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti all'art. 44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 così come modificati dall'art. 35 comma 1 del CCRL triennio normativo ed economico 2019-2021 (4.150-16.000 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previste all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

Per il Comune di Mereto di Tomba il valore soglia da rispettare è pari al 26,80%.

Nei fatti, l'obbligo della sostenibilità della spesa di personale è definito come rispetto di un valore soglia in riferimento all'incidenza delle spese di personale dell'Ente sulle entrate correnti del Comune medesimo.

L'Ente, ogni anno, determina il proprio posizionamento rispetto al valore soglia e conseguentemente effettua la valutazione sul rispetto dell'obbligo. Tale operazione deve avvenire sia in sede di bilancio di previsione che in sede di rendiconto della gestione.

In particolare il posizionamento è determinato attraverso il confronto tra il valore soglia riferito alla propria classe demografica e il rapporto tra le proprie poste di bilancio così calcolato:

- al numeratore: impegni dell'esercizio di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale, relativi alle voci riportate nel macroaggregato U.1.01.00.00.000, nonché alle voci riportate nel codice spesa U.1.03.02.12.000, del Piano dei Conti finanziario di cui al Decreto legislativo 23 giugno 2011, n.118;
- al denominatore: accertamenti dell'esercizio di competenza relativi alle entrate correnti e precisamente alle voci riportate nei titoli E.1.00.00.00.000, E.2.00.00.00.000 e E.3.00.00.00.000 del Piano dei Conti finanziario di cui al decreto legislativo 118/2011, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) di parte corrente, stanziato (in sede di bilancio di previsione) ed assestato (in sede di rendiconto) e relativo all'annualità considerata.

Le componenti al numeratore e al denominatore sono opportunamente rettificata in presenza di specifiche fattispecie previste dalla legge.

Il seguente prospetto evidenzia il rispetto da parte dell'Ente del valore soglia in tema di spesa di personale, evidenziando le capacità assunzionali residue, ovvero la spesa che potrebbe essere sostenuta dall'Ente medesimo in relazione al parametro soglia ottenuto:

SPESE	2025	2026	2027
a sommare			
Voce PDC U.1.01.00.00.000	585.605,04	595.981,88	595.981,88
Voce PDC U.1.03.02.12.000	39.242,40	30.000,00	30.000,00
Rimborsi dovuti per spese di personale in comando, distacco, convenzione, ecc.	47.600,00	43.900,00	43.900,00
a detrarre			
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando, distacco, convenzione, ecc.	0,00	0,00	0,00
Spese per cantieri lavoro	39.242,40	30.000,00	30.000,00
TOTALE SPESE	633.205,04	639.881,88	639.881,88

ENTRATE	2025	2026	2027
a sommare			
Voce PDC E.1.00.00.00.000	1.224.220,77	1.245.200,77	1.245.200,77
Voce PDC E.2.00.00.00.000	1.254.203,75	1.175.843,25	1.173.309,89
Voce PDC E.3.00.00.00.000	398.897,92	385.520,04	385.520,04
a detrarre			
FCDE stanziato in previsione	88.967,49	88.967,49	88.967,49
Rimborsi ricevuti per spese di personale in comando, distacco, convenzione, ecc.	0,00	0,00	0,00
Rimborsi ricevuti per spese di cantieri lavoro	39.242,40	30.000,00	30.000,00
TOTALE ENTRATE	2.749.112,55	2.687.596,57	2.685.063,21

INDICATORE DI SOSTENIBILITA'	23,03%	23,81%	23,83%
VALORE SOGLIA CLASSE DI RIFERIMENTO	26,80%	26,80%	26,80%
PREMIO SOSTENIBILITA' DEL DEBITO	0,00%	0,00%	0,00%
VALORE SOGLIA FINALE	26,80%	26,80%	26,80%
SCOSTAMENTO	-3,77%	-2,99%	-2,97%

Si precisa che la voce PDC U.1.01.00.00.000 del suddetto prospetto relativa all'annualità 2025 comprende il FPV ammontante ad € 28.043,63 (premierità 2024 la cui esigibilità è nel 2025) ed il costo totale spesa di personale netta pari ad € 557.561,41 di cui al prospetto sottostante.

Il prospetto seguente contiene il dettaglio della dotazione organica in termini finanziari comprensiva del potenziamento dato dalle assunzioni programmate:

AREA AMMINISTRATIVA	CAPITOLO	IMPORTO 2024	IMPORTO 2025	IMPORTO 2026
SEGRETARIO COMUNALE - SCAVALCO				
Competenze scavalco	1107/005	1.500,00	-	-
Posizione/risultato	1107/004			
Contributi	1107/002	450,00	-	-
Irap	1107/003	127,50	-	-
COSTO TOTALE SEGRETARIO COMUNALE		2.077,50	-	-
ISTRUTTORE DIRETTIVO				
Competenze	1101	24.230,77	31.500,00	31.500,00
Posizione/risultato	2160	10.000,00	14.097,88	14.097,88
Contributi	1102	10.269,23	15.120,00	15.120,00
Irap	1013	3.295,38	4.284,00	4.284,00
COSTO TOTALE ISTRUTTORE DIRETTIVO		47.795,38	65.001,88	65.001,88
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ANAGRAFE				

Competenze	1111/001	28.000,00	28.000,00	28.000,00
Contributi	1112	8.400,00	8.400,00	8.400,00
Irap	1016	2.380,00	2.380,00	2.380,00
COSTO TOTALE ANAGRAFE		38.780,00	38.780,00	38.780,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SEGRETERIA				
Competenze	1101	28.000,00	28.000,00	28.000,00
Contributi	1102	8.400,00	8.400,00	8.400,00
Irap	1013	2.380,00	2.380,00	2.380,00
COSTO TOTALE SEGRETERIA		38.780,00	38.780,00	38.780,00
COSTO TOTALE AREA AMMINISTRATIVA		127.432,88	142.561,88	142.561,88

AREA TECNICA	CAPITOLO	IMPORTO 2025	IMPORTO 2026	IMPORTO 2027
ISTRUTTORI DIRETTIVI				
Competenze	1081/001	63.000,00	63.000,00	63.000,00
Posizione/risultato	2162	12.500,00	12.500,00	12.500,00
Contributi	1082	23.562,41	24.570,00	24.570,00
Irap	1015	6.961,50	6.961,50	6.961,50
COSTO TOTALE ISTRUTTORI DIRETTIVI		106.023,91	107.031,50	107.031,50
ISTRUTTORE TECNICO				
Competenze	1081/001	28.000,00	28.000,00	28.000,00
Contributi	1082	8.400,00	8.400,00	8.400,00
Irap	1015	2.380,00	2.380,00	2.380,00
COSTO TOTALE ISTRUTTORE TECNICO		38.780,00	38.780,00	38.780,00
OPERAI				
Competenze	1081/001	47.000,00	47.000,00	47.000,00
Contributi	1082	14.100,00	14.100,00	14.100,00
Irap	1015	3.995,00	3.995,00	3.995,00
COSTO TOTALE OPERAI		65.095,00	65.095,00	65.095,00
COSTO TOTALE AREA TECNICA		209.898,91	210.906,50	210.906,50

AREA POLIZIA LOCALE	CAPITOLO	IMPORTO 2025	IMPORTO 2026	IMPORTO 2027
AGENTI DI POLIZIA LOCALE				
Competenze	1261/001	44.250,00	59.000,00	59.000,00
Contributi	1262	13.275,00	17.700,00	17.700,00
Irap	1018	3.761,25	5.015,00	5.015,00
COSTO TOTALE AGENTI DI POLIZIA LOCALE		61.286,25	81.715,00	81.715,00
COSTO TOTALE AREA POLIZIA LOCALE		61.286,25	81.715,00	81.715,00

AREA FINANZIARIA	CAPITOLO	IMPORTO 2025	IMPORTO 2026	IMPORTO 2027
ISTRUTTORE DIRETTIVO				
Competenze	1103	31.500,00	31.500,00	31.500,00
Posizione/risultato	2161	12.000,00	12.000,00	12.000,00
Contributi	1104	13.050,00	15.120,00	15.120,00
Irap	1020	3.697,50	4.284,00	4.284,00
COSTO TOTALE ISTRUTTORE DIRETTIVO		60.247,50	62.904,00	62.904,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE				
Competenze	1103	21.538,46	28.000,00	28.000,00
Contributi	1104	6.461,54	8.400,00	8.400,00
Irap	1020	1.830,77	2.380,00	2.380,00
COSTO TOTALE ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE		29.830,77	38.780,00	38.780,00
COLLABORATORE PROFESSIONALE				
Competenze	1103	23.500,00	23.500,00	23.500,00
Contributi	1104	7.050,00	7.050,00	7.050,00
Irap	1020	1.997,50	1.997,50	1.997,50
COSTO TOTALE COLLABORATORE AMMINISTRATIVO		32.547,50	32.547,50	32.547,50
COSTO TOTALE AREA FINANZIARIA		122.625,77	134.231,50	134.231,50

ALTRE SPESE DI PERSONALE	CAPITOLO	IMPORTO 2025	IMPORTO 2026	IMPORTO 2027
Fondo produttività	2164	21.912,19	21.912,19	21.912,19
Straordinario	2166	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Indennità varie	2167	11.566,00	11.566,00	11.566,00
Oneri su produttività e voci ex fondo	2170	8.681,81	8.681,81	8.681,81
Irap su produttività e voci ex fondo	2174	3.100,65	3.100,65	3.100,65
Buoni pasto dipendenti	2171	7.000,00	7.000,00	7.000,00
Lavoro flessibile - Area Amministrativa	1105	3.800,00	-	-
Lavoro flessibile - Area Amministrativa - Posizione/risultato	2163	1.200,00		
Oneri su lavoro flessibile - Area Amministrativa	1106	1.500,00		
Irap su lavoro flessibile - Area Amministrativa	1014	470,00		
Cantieri lavoro (compresi oneri previdenziali)	1883/001	30.000,00	30.000,00	30.000,00
Irap cantieri lavoro	1884	2.000,00	2.000,00	2.000,00
Diritti di rogito	1160	3.000,00	3.000,00	3.000,00
Oneri su diritti di rogito	1161	714,00	714,00	714,00

Irap su diritti di rogito	1162	255,00	255,00	255,00
Incentivi funzioni tecniche		-	-	-
Compenso censimenti	1075	350,00	350,00	350,00
Straordinario elettorale	1070/003	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Oneri su lavoro straordinario elettorale	1070/004	1.750,00	1.750,00	1.750,00
Irap straordinario elettorale		425,00	425,00	425,00
COSTO TOTALE ALTRE SPESE DI PERSONALE		105.724,65	98.754,65	98.754,65

COSTO TOTALE SPESA PERSONALE		626.968,46	668.169,53	668.169,53
-------------------------------------	--	-------------------	-------------------	-------------------

COSTO TOTALE SPESA DI PERSONALE		626.968,46	668.169,53	668.169,53
A detrarre IRAP		39.057,05	41.837,65	41.837,65
A detrarre Cantieri lavoro		30.000,00	30.000,00	30.000,00
A detrarre compenso censimenti		350,00	350,00	350,00
COSTO TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA		557.561,41	595.981,88	595.981,88

Nel corso del triennio 2025–2027, sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria, le seguenti cessazioni di personale:

- anno 2025, numero cessazioni 0;
- anno 2026, numero cessazioni 0;
- anno 2027, numero cessazioni 0.

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 28 dd. 15.04.2024 il Comune di Mereto di Tomba, ha approvato il PIAO 2024–2026 contenente il fabbisogno del personale. Con successiva deliberazione n. 59 dd. 30.09.2024 il Comune di Mereto di Tomba ha provveduto alla sua variazione a seguito di mutate esigenze organizzative.

Per l'anno 2025 sono state sostanzialmente confermate le esigenze rappresentate con il fabbisogno 2024.

Rimane inteso che la presente programmazione costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi.

Ha pertanto carattere autorizzatorio, nei limiti di legge, a procedere con ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento relative a cessazioni intercorse e non previste o prevedibili, fatti salvi eventuali aggiornamenti da parte della Giunta comunale.

Sulla base delle indicazioni contenute nella prima sezione sul Valore Pubblico e sul Piano delle performance, vi è quindi la necessità di coprire i posti attualmente vacanti e conseguenti le forme di

razionalizzazione attuate via via nei settori dell'Ente, tenuto anche conto della rilevazione dei procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità.

Nel corso del triennio 2025-2027, potrà essere avviata un'attività di reingegnerizzazione dei procedimenti amministrativi, anche conseguenti all'introduzione delle tecnologie informatiche e telematiche o alla loro implementazione, con l'obiettivo di garantire un complessivo miglioramento dei servizi comunali.

Inoltre, l'Ente programma assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027 per tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite le procedure previste dalla normativa pro tempore vigente.

Per le necessità legate ai tempi necessari alla copertura del posto vacante in Area Amministrativa, sono state previste assunzioni a *tempo determinato*.

L'Ente, qualora ritenga opportuno potenziare, o nel qual caso si rendesse necessario sopperire all'assenza di personale in servizio, è autorizzato a ricorrere, ove possibile, all'uso dell'istituto della somministrazione del lavoro interinale oppure all'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale di altra amministrazione ai sensi dell'art. 7 CCRL 26.11.2004, ovvero all'attivazione di incarichi ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 e s.m.i., norma che rappresenta deroga legittima al principio di esclusività del rapporto di impiego pubblico di cui all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. e permette la straordinaria coesistenza di un rapporto di impiego a tempo pieno e indeterminato con un altro rapporto ulteriore a tempo necessariamente ridotto.

Si precisa che con deliberazione della Giunta Regionale FVG n. 789 dd. 21.05.2021 è stata prevista, per l'anno 2021, l'esclusione dal computo della spesa di personale dei progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari di integrazione salariale straordinaria, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti lavoro).

Alla luce di tali considerazioni la dotazione organica 2025-2027 fondamentale per il raggiungimento della missione dell'Ente aggiornata alla data di redazione del presente documento è la seguente:

CATEGORIE PROFESSIONALI	POSTI PREVISTI	POSTI VACANTI
B	3	0
C	4	1
D	4	1
PLA	2	1
TOTALE DIPENDENTI	13	3

Di seguito si dettaglia la distribuzione del personale tra le diverse aree alla data di redazione del presente documento:

AREA AMMINISTRATIVA				
NUMERO DIPENDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA GIURIDICA	POSTI PREVISTI	POSTI VACANTI
C	Istruttore amministrativo	C2	1	0
C	Istruttore amministrativo contabile	C1	1	0
D	Istruttore direttivo amministrativo	D1	1	1
TOTALE DIPENDENTI AREA AMMINISTRATIVA			3	1

AREA FINANZIARIA				
NUMERO DIPENDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA GIURIDICA	POSTI PREVISTI	POSTI VACANTI
B	Collaboratore amministrativo contabile	B2	1	0
C	Istruttore amministrativo contabile	C1	1	1
D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	D2	1	0
TOTALE DIPENDENTI AREA FINANZIARIA			3	1

AREA TECNICA				
NUMERO DIPENDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA GIURIDICA	POSTI PREVISTI	POSTI VACANTI
B	Operaio specializzato	B2	1	0
B	Operaio specializzato	B3	1	0
C	Istruttore tecnico	C6	1	0
D	Istruttore direttivo tecnico	D3	1	0
D	Istruttore direttivo tecnico	D1	1	0
TOTALE DIPENDENTI AREA TECNICA			5	0

AREA POLIZIA LOCALE				
NUMERO DIPENDENTI	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA GIURIDICA	POSTI PREVISTI	POSTI VACANTI
PLA	Agente di polizia locale	PLA1	1	1
PLA	Agente di polizia locale	PLA3	1	0

TOTALE DIPENDENTI AREA POLIZIA LOCALE	2	1
--	----------	----------

Nel corso del 2025 è prevista la copertura dei posti vacanti o che si renderanno vacanti secondo le modalità previste dalla vigente normativa in materia e secondo le seguenti tempistiche con successivo mantenimento dell'organico nel triennio:

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile - Cat. D1, a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'Area Amministrativa con decorrenza 01.04.2025 a seguito mobilità presso altro ente;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile - Cat. D2, a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'Area Finanziaria con decorrenza 01.04.2025 a seguito mobilità presso altro ente;
- n. 1 istruttore amministrativo contabile - Cat. C1, a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'Area Finanziaria con decorrenza 01.04.2025;
- n. 1 agente di polizia locale - Cat. PLA1, a tempo pieno e indeterminato, da destinare all'Area Polizia locale con decorrenza 01.05.2024.