ALLEGATO AL PUNTO 3.3 DEL PIAO 2024/2026 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027

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

Il presente Piano Fabbisogni del personale è stato elaborato in coerenza con la capacità assunzionale definita dalla norma e con gli stanziamenti del Bilancio di Previsione 2025/2027.

La proposta al Piano triennale dei fabbisogni del personale è stata preventivamente sottoposta all'asseverazione dal Revisore dei Conti ed è stata oggetto di informazione sindacale, come previsto dal contratto nazionale del comparto Funzioni Locali.

Normativa di riferimento

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 267/00 e dal decreto legislativo 165/01, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenza in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

L'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che 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 L. n. 482/1968.

A norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i..

Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, da adottare annualmente.

Il Piano Triennale del Fabbisogno del personale deve avere coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs 165/2001, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Nel Piano Triennale del Fabbisogno devono essere indicate, secondo le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8.5.2018, la consistenza della dotazione organica

e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del limite di spesa del personale (per le amministrazioni centrali: "spesa potenziale massima"; per regioni ed Enti Locali: "limite di spesa consentito dalla legge").

È importante rilevare che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 integrato dai chiarimenti delle predette linee di indirizzo, in caso di omessa approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del personale e degli adempimenti previsti dagli art. 6 e 6-ter le amministrazioni pubbliche non possono assumere nuovo personale.

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. In base all'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre 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.

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è uno strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

Verifica del rispetto dell'assenza di eccedenze di personale e documenti di bilancio

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), introduce dall'1.01.2012 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.

Dalla verifica della consistenza del personale attualmente presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e come da dichiarazione agli atti, è stato rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità ai sensi della normativa richiamata.

Documenti di Bilancio

Ai sensi dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il Comune di Magliano de' Marsi

a) con delibera di Consiglio Comunale n. 41 del 30.12.2024 ha approvato il bilancio di previsione pluriennale 2025/2027;

b) con delibera di Consiglio Comunale n. 40 del 30.12.2024 ha approvato la nota di aggiornamento al D.U.P. 2025-2027 ai sensi dell'art. 170 c. 1 del D. Lgs. 267/2000;

c) con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 26.02.2024 è stato approvato il PEG 2024-2026 ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. 267/2000;

d) non rileva condizioni di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, Tuel).

e) con delibera di G.C. n. 45 del 17.05.2023 è stato approvato il Piano Triennale delle azioni positive 2023/2025 in materia di pari opportunità ai sensi del D. Lgs. N. 198 del 11.04.2006;

f) l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del Tuel);

g) con deliberazione di G.C. N. 63 del 29 Giugno 2023 è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021;

h) non rileva personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per un periodo superiore a dodici mesi (art. 34, comma 6, d.lgs. 165/2001) e impossibilità a ricollocarlo;

Verifica del rispetto del tetto della spesa del personale.

Non essendo stata abrogata la normativa precedentemente in vigore in materia di personale si evince che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa massima consentita in base al vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.. il limite relativo al triennio 2011/2013 è pari a **Euro 816.628,00**.

La seguente tabella evidenzia i limiti di spesa sopra esposti:

Descrizione	2011	2012	2013	Media 2011/2013
Spesa intervento 01	996.354,00	909.544,00	903.963,00	936.620,33
Spesa intervento 03	6.586,00	10.343,00	7.629,00	8.186,00
IRAP intervento 07	54.987,00	55.351,00	55.987,00	55.441,67
Totale spesa di personale (A)	1.057.927,00	975.238,00	967.579,00	1.000.248,00
(-) Componenti escluse	170.400,00	193.046,00	183.620,00	138.260,00
(=) **Componenti assoggettate al limite (A-B)**	887.527,00	782.192,00	780.165,00	**816.628,00**

L'art. 33 del D.L. n. 34/2019 consente le assunzioni di personale 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Tale ultima disposizione è divenuta operativa a seguito di apposito decreto ministeriale con il quale 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. Il citato Decreto, emanato il 17.03.2020 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27.04.2020 ha disposto le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni con decorrenza dal 20.04.2020.

Secondo le nuove norme in materia di assunzioni:

- ✓ il valore soglia per fascia demografica del rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti, per comuni compresi tra i 3.000 e i 4.999 abitanti (fascia in cui si colloca il ***Comune di Magliano de' Marsi***) è pari al 27,20% (articolo 4, comma 1-Tabella 1);
- ✓ i Comuni che si trovano al di sotto di tale valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni di personale a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia secondo la seguente tabella:

2020	2021	2022	2023	2024
19%	24%	26%	27%	28%

- ✓ la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557-quater della legge n. 296 del 2006; per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali di cui sopra.

Dato atto altresì che:

- ✓ dall'ultimo rendiconto disponibile, relativo all'anno 2023 (alla data attuale risulta approvato solo lo schema di rendiconto con deliberazione di Giunta comunale n. **38** del **17.04.2024**) emerge che il rapporto tra spesa del personale rispetto alle entrate correnti è pari al **22,93%**;
- ✓ essendo tale valore inferiore al 28% è possibile incrementare la spesa di personale nella misura prevista nella suddetta tabella;

Di seguito la tabella con i relativi calcoli:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020				
	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2025			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023		3.464	d
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2023	(a)	683.610,41 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	809.090,00 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021		2.804.261,69 €	
	2022		3.227.205,92 €	
	2023		3.425.294,91 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			3.152.254,17 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023		170.455,56 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.981.798,61 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		22,93%

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)	27,20%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)	31,20%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	127.438,81 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	811.049,22 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2025	(h)	26,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	210.363,40 €

Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	210.363,40 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	1.019.453,40 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	811.049,22 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(o)	811.049,22 €

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2023	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2024	3.000.000,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		

Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024		200.000,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	(p) * (q)	
ENTE NON VIRTUOSO			

Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile.

La programmazione triennale del fabbisogno del personale deve altresì comprendere i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato.

L'art. 9, comma 28, de D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, disciplina i limiti di spesa in materia di assunzioni a tempo determinato, all'utilizzo di personale con accordi/convenzioni, alla stipula di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, alla somministrazione di lavoro nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, del D. Lgs. n. 276/2003 e statuisce che:"*Ai sensi dell'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 Marzo 2010 n. 78 "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa,* ***nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009****. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009"*

Tali limitazioni, tuttavia, non si applicano agli Enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, fermo restando comunque che la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta, per le stesse finalità, nell'anno 2009.

Nell'anno 2009 la spesa per le forme flessibili di lavoro (inclusi oneri a carico dell'Ente) come risulta dai dati del bilancio consuntivo dell'Ente e come da determinazione dirigenziale n. **189** del **15.03.2025** è stata di Euro 124.825,16 e conseguentemente il limite di spesa del 50% per le forme flessibili di impiego è di **Euro 62.412,58**.

Nel triennio 2025/2027 è previsto l'utilizzo di personale a tempo determinato come segue:

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO						
Profilo professionale	**Cat.**	**Durata**	**Ore settim. massime**	**Modalità reclutamento**	**Area di inserimento**	**Spesa prevista**
n. 1 Funzionario di EQ - Resp.le Tecnico	D	12 mesi	12	art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004	Urbanistica	18.458,14
n. 1 Area degli Istruttori Geometra	C	12 mesi	12	art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004	Urbanistica	11.365,67
N. 1 Area degli Istruttori Vigili Urbani	C	3 mesi	12	art. 1 comma 557 della L. n. 311/2004 / Attingimento graduatorie	Polizia Municipale	3.055,00
N. 1 Area degli Operatori Autista Scuolabus	B	10 giorni	4/h al giorno	Agenzia Lavoro Interinale	Polizia Municipale	800,00
					Totale Euro	**33.678,81**

La spesa di personale per forme di lavoro flessibile per l'**anno 2025** ammonta complessivamente a Euro **33.678,81**.

Il limite di spesa per le forme flessibili di impiego per l'anno 2025 è dunque compatibile con il rispetto dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 come di seguito evidenziato:

- valore della spesa per lavoro flessibile anno 2009 =Euro 62.412,58

- spesa per lavoro flessibile prevista per l'annualità 2025= **Euro 33.678,81**

Il piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 prevede le assunzioni di seguito indicate alcune già peraltro previste nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025 ma non espletate nel corso dell'anno 2025:

PTFP (PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE) TRIENNIO 2025-2027

Personale a Tempo Indeterminato

	Profilo Professionale	Cat	Tempo Lavoro	Posti attualmente coperti	Previsione Cessazioni	Durata	Spesa Totale
1	Area Elevata Qualificazione - Tributi	D6	P.T. 26/h	1	**09/06/2027**	Tempo Indeterminato	43.569,44
2	Area Elevata Qualificazione - Personale	D4	F.T.	1		Tempo Indeterminato	58.103,70
3	Area Elevata Qualificazione – Lavori Pubblici	D3	F.T.	1		Tempo Indeterminato	57.079,38
4	Area Istruttori - Demografici	C5	F.T.	1	**01/02/2027**	Tempo Indeterminato	38.256,21
5	Area Istruttori - SUAP	C3	F.T.	1		Tempo Indeterminato	36.733,49
6	Area Istruttori - Personale	C2	F.T.	1	**31/12/2025**	Tempo Indeterminato	34.748,99
7	Area Istruttori - Polizia Municipale	C2	F.T.	1		Tempo Indeterminato	36.534,15
8	Area Istruttori - Polizia Municipale	C2	P.T. 32/h	1		Tempo Indeterminato	32.296,38
9	Area Istruttori - Ragioneria	C1	F.T.	1		Tempo Indeterminato	33.992,17
10	Area Istruttori - Lavori Pubblici	C1	F.T.	1		Tempo Indeterminato	33.992,17
11	Area Operatori Esperti - Urbanistica	B7	F.T.	1	**12/03/2026**	Tempo Indeterminato	34.756,18
12	Area Operatori Esperti – Lavori Pubblici Scuolab.	B1	P.T. 34/h	1		Tempo Indeterminato	28.517,48
13	Area Operatori Esperti – Protocollo	B1	F.T.	1		Tempo Indeterminato	30.194,00
14	Area Operatori – Lavori Pubblici	A2	F.T.	1		Tempo Indeterminato	24.404,44
15	Segretario Comunale **in convenzione al 50%**	Seg.		1		Tempo Indeterminato	55.552,74
16	Area Elevata Qualif. - Arch. Lavori Pubblici	D1	**A tempo pieno e determinato con Fondi PNRR**				0,00
17	Ara degli Operatori Esperti – Geom. Lav. Pubblici	B1	**A tempo determinato part- time 9/h settimanali - Finanziato con Fondi PNRR**				0,00
18	Funzionario FT - PNRR	**Finanziato con Fondi PNRR**					0,00
19	Funzionario FG - PNRR	**Finanziato con Fondi PNRR**					0,00
Altre spese personale (Oneri nucleo familiare)							0,00
Altre spese personale (buoni pasto, missioni, formazione)							7.500,00
Altre spese personale (lavoro straordinario)							7.900,00
Salario accessorio (escluso Peo, comparto, rischio già conteggiato nelle spese)							24.000,00
Totale Spesa a tempo indeterminato e personale PNRR ANNO 2025							**618.130,92**

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027 - PIANO ASSUNZIONI ANNO 2025

n. Posti	Profilo professionale da assumere	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]								
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progress. Verticale	Mobilità Interna /Esterna	Scorrimento Graduatoria	Interinali	Altro	Costo
1	Area degli Istruttori (Ex. Cat. C) Agente di Polizia Municipale	Ufficio Polizia Municipale	FT	X								33.992,17
1	Area degli Operatori Esperti (Ex. Cat. B) Autista Scuolabus	Ufficio Tecnico Lavori Pubblici	PT								Espansione Part-Time da n. 30/h a n. 34/h settimanali	3.355,00
1	Area degli Istruttori (Ex. Cat. C)	Ufficio Tecnico Lavori Pubblici	FT				X*				(*)Progressione verticale da ex. Cat. B a ex Cat. C (art. 13 CCNL 16/11/2022) con capacità assunzionale	5.474,69
1	Operatore Addetto Pulizie e Accompagnatore Scuolabus	Ufficio Tecnico Lavori Pubblici	PT 30/h			X* Art. 11 L. 68/99 (Convenzione Centro Impiego)					(*) In corso di espletamento	24.404,44
1	Area Elevata Qualificazione – (Ex. Cat. D)	Ufficio Ragioneria	PT 18/h Fine mandato Sindaco								Art. 110/1 D. Lgs. 267/200	24.581,48
1	Area Elevata Qualificazione – (Ex. Cat. D)	Ufficio Urbanistica	PT 12/h 12 mesi								Convenzione Art. 1, C. 557 L. 30/12/ 2004 N. 311	18.458,14
	Area Istruttori (EX Cat. C)	Ufficio Urbanistica	PT 12/h 12 mesi.								Convenzione Art. 1, C. 557 L. 30/12/ 2004 N. 311	11.315,67
1	Area degli Istruttori (Ex. Cat. C) (Vigile Urbano)	Polizia Municipale	PT 12/h 3 mesi								Convenzione Art. 1, C. 557 L. 30/12/ 2004 N. 311 / Attingimento graduatorie	3.055,00
											Totale spesa per assunzioni anno 2025	**124.636,59**

Assunzione a Tempo Determinato

Assunzioni a tempo indeterminato

Progressione Verticale

Spesa Tempo indeterminato anno 2025= Euro 618.130,92
Spesa Assunzioni Anno 2025 = Euro 124.636,59
Totale Spesa personale anno 2025 **Euro 742.767,51**

La spesa di personale con il programma assunzioni 2025 come programmate nel presente documento ammonta ad **Euro 742.767,51** rispetta i limiti sia dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (limite relativo al triennio 2011/2013) pari ad *Euro 816.628,00* ed è in linea con i valori di cui al D.M. 17 MARZO 2020 (illustrati) nel presente documento pari ad Euro *811.049,22*.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025/2027 - PIANO ASSUNZIONI ANNO 2026

n. Posti	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento[1]							
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progress. Verticale	Mobilità Interna /Esterna	Scorrimento Graduatoria	Interinali	Altro
1	Area degli Istruttori (Ex. Cat. C)	Ufficio Affari Generali	FT	**X**				**X** (Mobilità Interna)	**X**		
1	Area degli Istruttori (Ex. Cat. C)	Ufficio Urbanistica	FT	**X**				**X** (Mobilità Esterna)	**X**		
1	Area Elevata Qualificazione – (Ex. Cat. D)	Ufficio Ragioneria	P.T. 18/h Fine mandato Sindaco								Art. 110/1 D. Lgs. 267/200
1	Area Elevata Qualificazione – (Ex. Cat. D)	Ufficio Urbanistica	P.T. 12/h 12 mesi								Convenzione Art. 1, C. 557 L. 30/12/ 2004 N. 311
	Area Istruttori (EX Cat. C)	Ufficio Urbanistica	P.T. 12/h 12 mesi.								
1	Area degli Istruttori (Ex. Cat. C) (Vigile Urbano)	Polizia Municipale	12/h 3 mesi								Convenzione Art. 1, C. 557 L. 30/12/ 2004 N. 311 / Attingimento graduatorie

Assunzione a Tempo Determinato Assunzioni a tempo indeterminato Progressione Verticale

Certificazione del revisore dei conti:

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è stata preventivamente sottoposta all'esame del Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio del contenimento della spesa di personale come imposto dalla normativa vigente nonché per l'asseverazione del rispetto degli equilibri di bilancio.

Il Revisore del Conto ha espresso suo parere favorevole in data __.04.2025 con nota registrata al protocollo comunale n. _____ in data __.__.2025.

Informativa sindacale

La presente programmazione dei fabbisogni di personale è stata oggetto di informazione sindacale preventiva come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022.