



COMUNE DI BARESSA
PROVINCIA DI ORISTANO

ALLEGATO B

**Programmazione PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022- 2024.**

1. Premessa

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP), di cui all'art. 6 del D.lgs. 165/2001, si configura come atto di programmazione per la gestione delle risorse umane, finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e ad assicurare, da parte delle amministrazioni, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

In quanto atto di programmazione, si colloca a monte della gestione operativa del personale e deve essere adottato nell'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo.

Per effetto dell'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che ha apportato modifiche all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è stato superato il concetto di dotazione organica, quale contenitore rigido da cui partire per definire il PTFB, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle pubbliche amministrazioni.

A seguito di tale intervento legislativo, il Piano diventa strumento di programmazione strategico, modulabile sulla base delle effettive esigenze di personale e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, dunque, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare i reali bisogni di personale da un punto di vista, sia quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'ente), sia qualitativo (relativo la tipologia di profili, competenze e professionalità meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

2. Modalità di definizione del PTFP e limiti finanziari

Il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente, al fine di coordinare costantemente il fabbisogno di risorse umane con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della performance, nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo.

Più nel dettaglio, la programmazione triennale contribuisce a definire, unitamente agli altri atti con orizzonte temporale pluriennale, le strategie di erogazione e di gestione dei servizi (fase di indirizzo strategico), mentre il piano annuale (fase organizzativa) contiene le scelte di tipo tecnico e gestionale compiute nella decodifica delle linee strategiche e dei fabbisogni individuati.

Quest'ultimo, pertanto, costituisce una vera e propria pianificazione operativa, a mezzo della quale le risorse economiche assegnate alla gestione e allo sviluppo professionale del personale vengono tradotte in modalità di reclutamento, inquadramento contrattuale e progressione professionale.

Nell'ambito del Piano le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità/reclutamento del personale e, qualora siano individuate eccedenze, devono dare attuazione all'articolo 33, del d.lgs. 165/2001: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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.”*;

Sotto il profilo dei limiti, è bene rammentare che, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, nel Piano deve essere indicata la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore dei fabbisogni programmati, i quali non possono superare la dotazione potenziale, rappresentata dai limiti di spesa di personale previsti.

Quanto alla copertura dei posti vacanti definiti nel PTFB, questa deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nei limiti di spesa di personale come sopra richiamati e dei relativi stanziamenti di bilancio.

Normativa di riferimento

Il sistema delineato dal legislatore per il calcolo degli spazi assunzionali dell'ente fa attualmente riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile, previsto secondo quanto stabilito dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale testualmente recita:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalita' 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, e 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.”

In attuazione delle disposizioni suddette, è stato emanato il DM del 17/03/2020, il quale individua i 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 relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché individua 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.

Inoltre, ad opera della Circolare del 13 maggio 2020 emanata al fine di fornire chiarimenti in merito al decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, (GU n.226 del 11-9-2020) si stabilisce che:

- ✓ Per entrate correnti si intende: la 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. A tal fine sono da considerare gli estremi identificativi di tali entrate, come riportati negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.
- ✓ Per spesa di personale debbono computarsi: gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;

La precedente programmazione del fabbisogno, effettuata nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 10.02.2022, modificato con le deliberazioni di Giunta comunale n. 64 del 09.08.2022 e n. 70 del 08/09/2022, deve essere revisionata a seguito di mutate esigenze di contesto organizzativo e funzionale, dettate dalla sopraggiunta possibilità di copertura a tempo indeterminato, e non più a tempo determinato, del profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile, categoria economica D1.

Pertanto,

RICHIAMATA la quantificazione dei limiti di spesa per nuove assunzioni per il triennio 2022/2024, con cui si è determinato il tetto massimo della spesa di personale sostenibile per le annualità 2022/2024, aggiornato con all'ultimo rendiconto approvato, come meglio descritto graficamente a fine testo;

DATO ATTO che è stata quantificata la spesa potenziale massima, di cui al D.M. 17 marzo 2020, per le annualità 2022/2024, che risulta essere pari a € 356.112,98 e pertanto l'Ente presenta un rientra all'interno del valore soglia di 29,50% del rapporto tra spese del personale dell'ultimo rendiconto approvato (2021) e la media triennale delle entrate correnti, nettizzate del fondo crediti di dubbia esigibilità, pari al 24.22%:

VISTO l'articolo 1, comma 562 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti non soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

“562. Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo

periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.”;

DATO ATTO che, il vincolo di spesa potenziale massimo di cui all'art. 1 comma 562 della l. 296/2006 al netto delle componenti escluse è pari a € 265.192,15, e risulta rispettato per gli anni 2022/2023/2024;

VISTO e richiamato l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, sul “*Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*”;

ATTESO che il vigente quadro normativo, sopra delineato, rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, come rappresentato graficamente, predisposta dopo attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed 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;
- degli obiettivi strategici previsti nel DUP;

RILEVATO che nella suddetta proposta di fabbisogno sono indicati:

- il personale in servizio;
- le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio;
- ogni forma di lavoro flessibile, specificatamente all'assunzione stagionale di personale di polizia locale;
- il rispetto delle disposizioni in materia di nuove assunzioni a tempo indeterminato, di assunzioni obbligatorie ex legge 68/1999, n. 68, rispetto di contenimento delle spese di personale nonché di limitazioni di spesa per assunzioni flessibili previste dal D. L. 78/2010 (art. 9, comma 28);
- le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione e il rispetto dei limiti di spesa di personale;

RICHIAMATA la determinazione dell'area amministrativa-finanziaria n. 160 del 18.10.2022 (REG GEN. 469/2022) nella quale si prende atto:

- delle dimissioni presentate dal dipendente matr. n. 129 inquadrato con il profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile con decorrenza dal 18.07.2022 (ultimo giorno lavorativo il 17.07.2022);
- della contestuale rinuncia a pretendere l'indennità di mancato preavviso vista l'assunzione presso ulteriore altra amministrazione;
- che non si procederà alla conservazione del posto ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del CCNL comparto funzioni locali del 21/05/2018, stante l'assenza della condizione di reciprocità nell'ambito della contrattazione collettiva dell'amministrazione in cui presta attualmente servizio il dipendente;

RAVVISATA la necessità di prevedere la copertura a tempo pieno ed indeterminato del profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile, categoria economica D1, attraverso procedure di scorrimento graduatorie concorsuali, mobilità esterna da altre pubbliche amministrazioni, ovvero indizione di procedure di concorso.

RICHIAMATA, altresì, la determina dell'area amministrativa-finanziaria nr. 75 del 16.05.2022 (REG GEN. 205/2022) nella quale si prende atto:

- dell'istanza presentata dal dipendente di ruolo matricola 122, in servizio presso il comune di Baressa con la qualifica di Istruttore direttivo amministrativo-contabile categoria D, posizione economica D1 pervenuta al protocollo dell'ente con n. 1796/2022 con la quale il dipendente suddetto rassegna le proprie dimissioni a far data dal 31/05/2022 (ultimo giorno di servizio);
- che nella suddetta lettera di dimissioni, il dipendente chiede la conservazione del posto ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del CCNL comparto funzioni locali, del 21/05/2018, per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione, quantificata in 8 mesi;

RAVVISATA, altresì, la necessità di procedere alla copertura a tempo pieno e determinato dell'istruttore direttivo amministrativo contabile, cat. D, pos. econ. D1, sino al termine della conservazione del posto del dipendente dimissionario, previsto per il mese di gennaio 2023, a seguito del quale si potrà prevedere la copertura a tempo pieno e indeterminato;

PRESO ATTO che la copertura di eventuali posti vacanti deve avvenire nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente, nei limiti di spesa di personale prevista nonché dei relativi stanziamenti di bilancio;

CONSIDERATO che la spesa del personale a tempo determinato rientra nel limite di spesa per assunzioni flessibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010, pari ad Euro 49.701,68 come da tabella di cui sotto:

	Cat. Econ.	Stipendio lordo	Oneri riflessi	Irap	Totale	Limite (DL 78/2010)
ANNO 2022	P.L. stagionali	671,70	156,91	57,09	885,70	49.701,68
	T.D Uff. Amm.vo	5.276,12	1.390,79	448,47	7.115,38	
	T.D. Direttivo Contabile (1mese)	1.937,65	516,97	164,70	2.619,32	
		7.885,47	2.064,66	670,26	10.620,39	

	Cat. Econ.	Stipendio lordo	Oneri riflessi	Irap	Totale	Limite (DL 78/2010)
ANNO 2023	P.L. stagionali	696,00	160,00	44,00	900,00	49.701,68
	T.D. Direttivo Contabile	10.657,08	2.809,20	905,85	14.372,13	
		11.353,08	2.969,20	949,85	15.272,13	

ATTESO che questo Ente:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 28/01/2022 ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss. mm.e ii., da cui non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale per l'anno 2022;

- con deliberazione della Giunta comunale nr. 12 del 10/02/2022 ha provveduto ad approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 09/08/2022 ha provveduto ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 08/09/2022 ha provveduto ad aggiornare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 24/03/2022 ha approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 29/04/2022 ha approvato il piano esecutivo di gestione e il piano degli obiettivi di performance per l'anno 2022;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n.25 del 11/08/2022 ha provveduto ad approvare il rendiconto della gestione 2021;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che:

- questo ente non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

VISTO il nuovo CCNL relativo al comparto funzioni locali stipulato in data 21.05.2018 il quale ridisegna le relazioni sindacali (artt. 3, 4, 5, 6, 8, 9 e 10) e rilevato che:

- l'art. 4 prevede che sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione;
- tra le materie indicate dagli artt. 5 e 7 non vi è la programmazione del fabbisogno di personale e pertanto il presente atto non è oggetto di informazione preventiva ma solo successiva;

DATO ATTO che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'art. 33 comma 1 D.L. 34/2019 e del DM 17/03/2020, dall'articolo 1, comma 562 della legge n. 296/2006 e dai limiti delle spese a tempo determinato ai sensi del D.L. 78/20210 art. 9, c. 28;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

RICHIAMATI i verbali n. 15 e 16 rilasciati in data 08/08/2022 e 08/09/2022, con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza degli aggiornamenti della programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, approvati con deliberazioni della Giunta comunale n. 64 del 09/08/2022 e n. 70 del 08/09/2022;

VISTO il verbale n. ____ rilasciato in data ____/2022, acquisito al prot. con n. _____ con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale, confluita nella relativa Sezione del PIAO, con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006

Si intende modificare la programmazione del fabbisogno, effettuata nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, secondo gli schemi che seguono:

Anno 2022
Area amministrativa-contabile

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2022	Posti ricoperti al 01.01.2021	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D1 Full time 36 ore settimanali – Tempo Indeterminato	Istruttore direttivo amministrativo-contabile.	Affari generali e amministrativi, Servizi demografico ed elettorale	1	0	1	SCORRIMENTO GRADUATORIE/ ATTIVAZIONE PROCEDURE CONCORSUALI/ MOBILITA'	DICEMBRE 2022
D1 Full time 36 ore settimanali – Tempo Determinato	Istruttore direttivo amministrativo-contabile.	Ragioneria e finanze, personale	1	1	1	SCORRIMENTO GRADUATORIE/ ATTIVAZIONE PROCEDURE CONCORSUALI/ MOBILITA'/ ASSUNZIONE AI SENSI DELL'ART.1 COMMA 557 L. 311/2004	DICEMBRE 2022
C1 Full time 36 ore settimanali Tempo Indeterminato	Istruttore amministrativo-contabile.	Tributi locali, affari generali, protocollo e supporto ufficio finanziario	1	1	0		
C3 Full time 36 ore settimanali Tempo Indeterminato	Istruttore Amministrativo/Vigile	Agente di polizia municipale - Messo Comunale	1	1	0		
	Totale		4	3	2		

Area socio-culturale

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2022	Posti ricoperti al 01.01.2021	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 1 – T. indeterminato	Assistente sociale	Servizi socio-educativi e culturali	1	1	0		

	Totale		1	1	0		
--	---------------	--	----------	----------	----------	--	--

Area tecnica

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2022	Posti ricoperti al 01.01.2021	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 3 Full time 36 ore settimanali T. indeterminato	Istruttore Direttivo Tecnico	Edilizia privata e lavori pubblici	1	1	0	0	0
C3 Part-Time 18 ore settimanali T. indeterminato	Istruttore Direttivo Tecnico	Edilizia privata e lavori pubblici	1	1	0		
	Totale		2	2	0		

Anno 2023

Area amministrativa-contabile

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2023	Posti ricoperti al 01.01.2022	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D1 Full time 36 ore settimanali - T. indeterminato	Istruttore direttivo amministrativo-contabile.	Affari generali e amministrativi, Servizi demografico ed elettorale	1	1	1	SCORRIMENTO GRADUATORIE/ATTIVAZIONE PROCEDURE CONCORSUALI/MOBILITA'	DICEMBRE 2022
D1 Full time 36 ore settimanali (T. Determinato SINO A GEN 2023) T. Indeterminato DA FEB 2023)	Istruttore direttivo amministrativo-contabile.	Ragioneria e finanze, personale	1	1	1	TEMPO DETERMINATO: SCORRIMENTO DI GRADUATORIA, LEGGE 311/2004, COMMA 557	DICEMBRE 2022
						TEMPO INDETERMINATO: SCORRIMENTO GRADUATORIE/ATTIVAZIONE PROCEDURE CONCORSUALI/M	FEBBRAIO 2023

						OBILITA'	
C1 Full time 36 ore settimanali	Istruttore amministrativo-contabile.	Tributi locali, affari generali, protocollo e supporto ufficio finanziario	1	1	0		
C3 Full time 36 ore settimanali	Istruttore Amministrativo/Vigile	Agente di polizia municipale - Messo Comunale	1	1	0		
	Totale		4	4	1		

Area socio-culturale

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2023	Posti ricoperti al 01.01.2022	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 1	Assistente sociale	Servizi socio-educativi e culturali	1	1	0		
	Totale		1	1	0		

Area tecnica

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2023	Posti ricoperti al 01.01.2022	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 3 Full time 36 ore settimanali	Istruttore Direttivo Tecnico	Edilizia privata e lavori pubblici	1	1	0	0	0
C3 Part-Time 18 ore settimanali	Istruttore Direttivo Tecnico	Edilizia privata e lavori pubblici	1	1	0		
	Totale		2	2	0		

Anno 2024

Area amministrativa-contabile

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2024	Posti ricoperti al 01.01.2023	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D1 Full time 36 ore settimanali	Istruttore direttivo amministrativo-contabile.	Affari generali e amministrativi, Servizi demografico ed elettorale	1	1	1	SCORRIMENTO GRADUATORI/ATTIVAZIONE E PROCEDURE CONCORSUALI/MOBILITA'	DICEMBRE 2022
D1 Full time 36 ore settimanali	Istruttore direttivo amministrativo-contabile.	Ragioneria e finanze, personale	1	1	1	SCORRIMENTO GRADUATORI/ATTIVAZIONE E PROCEDURE CONCORSUALI/MOBILITA'	GENNAIO 2023
C1 Full time 36 ore settimanali	Istruttore amministrativo-contabile.	Tributi locali, affari generali, protocollo e supporto ufficio finanziario	1	1	0		
C3 Full time 36 ore settimanali	Istruttore Amministrativo/Vigile	Agente di polizia municipale - Messo Comunale	1	1	0		
	Totale		4	4	1		

Area socio-culturale

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2024	Posti ricoperti al 01.01.2023	Posti vacanti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D1	Assistente sociale	Servizi socio-educativi e culturali	1	1	0		
	Totale		1	1	0		

Area tecnica

Categoria	Profilo	Competenza settori	Posti previsti in dotazione organica Anno 2024	Posti ricoperti al 01.01.2023	Posti vacan ti	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura
D 3 Full time 36 ore settimanali	Istruttore Direttivo Tecnico	Edilizia privata e lavori pubblici	1	1	0	0	0
C3 Part-Time 18 ore settimanali	Istruttore Direttivo Tecnico	Edilizia privata e lavori pubblici	1	1	0		
	Totale		2	2	0		

Anno 2022

Area amministrativa-contabile

N.	Profilo professionale	Cat.	Tipologia (TI/TD)	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore amministrativo	B6	TD	3.524,37	legge 311/2004, comma 557	2022
1	Istruttore amministrativo	C1	TD	3.591,00	legge 311/2004, comma 557	
3	Agenti polizia locale (assunzione stagionale Sagra Mandorle 2022)	C1	TD	885,70	legge 311/2004, comma 557	
4	Istruttore direttivo contabile (spesa presunta)	D1	TD	2.619,32	legge 311/2004, comma 557- scorrimento di graduatoria	Presunta assunzione da dic 2022
	Sub-totale spesa presunta TD			10.620,39		
5	Istruttore direttivo contabile - amministrativo	D1	TI	**	Scorrimento graduatorie/mobilità esterna/procedure di concorso	Dic 2022
	<i>** già computato nel costo del personale del tempo interdeterminato nel PTFP2022/2024 di cui alla delibera della GC nr. 12 del 10/02/2022</i>					

Area socio-culturale

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	Spesa totale				

Area tecnica

N.	Profilo	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
----	---------	------	-------------	-----------------------------	------

	professionale				
	Spesa totale				

Piano occupazionale anno 2022

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore amministrativo	B6	12/08/2022	2.613,36	688,88	222,14	3.524,37
1	Istruttore amministrativo	C1	12/08/2022	2.662,76	701,90	226,33	3.591,00
3	Agenti polizia locale (assunzione stagionale Sagra Mandorle 2022)	-	-	671,70	156,91	57,09	885,70
4	Istruttore direttivo contabile	D1	dic 2022	1.937,65	516,97	164,70	2.619,32
TOTALE = 1				<u>7.885,47</u>	<u>2.064,66</u>	<u>670,26</u>	<u>10.620,39</u>

Anno 2023

Area amministrativa-contabile

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Istruttore direttivo contabile	D1	14.372,13	legge 311/2004, comma 557- scorrimento di graduatoria	Presunta assunzione da dic 2022

2	Agenti polizia locale (assunzione stagionale Sagra Mandorle 2022)	C1	900,00		
	Sub-totale spesa presunta TD		15.272,13		
5	Istruttore direttivo contabile – ufficio finanziario	D1	TI	Scorrimento graduatorie/mobilità esterna/procedure di concorso	da GENNAIO 2023

Area socio-culturale

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	Spesa totale				

Area tecnica

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	Spesa totale				

Piano occupazionale anno 2023

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
3	Agenti polizia locale (assunzione stagionale Sagra Mandorle 2022)	-	-	696,00	160,00	44,00	900,00
1	Istruttore direttivo contabile	D1	dic 2022	10.657,08	2.809,20	905,85	14.372,13
TOTALE = 1				11.353,08	2.969,20	949,85	15.272,13

Anno 2024

Area amministrativa-contabile

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	Spesa totale				

Area socio-culturale

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	Spesa totale				

Area tecnica

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	Spesa totale				

Piano occupazionale anno 2024

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
TOTALE = 1							