

Premessa

Il Legislatore mediante l'art. 6, comma 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di procedere annualmente alla approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) il quale assorbe, tra gli altri, anche il Piano triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Pertanto, al fine di dare esecuzione alla sopra detta previsione normativa, nella presente relazione si propone l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025.

A tal fine si precisa che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con nota prot.n. 7771/2023, è stata avviata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023, all'esito della quale non sono state rilevate eccedenze di personale presso il Comune di Sabaudia mentre, al contrario, i dirigenti interpellati hanno formulato diverse richieste di coperture di posti vacanti, come approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 07/03/2023.

I vincoli alla programmazione del fabbisogno di personale

Il Legislatore ha introdotto una serie di vincoli e limiti all'assunzione di personale, finalizzati a contenere la crescita della spesa pubblica, con particolare riferimento a quella per il pubblico impiego, e ad allineare la dinamica della spesa prodotta in ambito locale agli obiettivi generali di finanza pubblica. Tale sistema vincolistico, a seguito di alcune modifiche di cui si dirà nel corso della presente relazione, risulta fortemente semplificato rispetto al passato essendo basato sostanzialmente su due vincoli, il cui rispetto consente agli Enti Locali di poter assumere personale, mentre il mancato rispetto produce la sanzione del divieto alle assunzioni. Il primo vincolo attiene alla riduzione della spesa di personale.

Infatti, l'art. 1, comma 557 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, stabilisce che gli enti sottoposti al patto di stabilità, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia rivolte, in termini di principio, alla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, alla razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative ed al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, assicurano la riduzione della spesa di personale. La norma è stata successivamente completata dal comma 557 quater, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che a decorrere dal 2014 gli enti assicurano "il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

Il secondo vincolo attiene alla determinazione della capacità assunzionale, che rappresenta il budget assunzionale utilizzabile dalle Amministrazioni, in ciascuna annualità, ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

La suddetta capacità assunzionale è sempre stata determinata in base alla logica del c.d. turnover inteso come rapporto tra il costo delle nuove assunzioni rispetto al costo del personale cessato nell'anno precedente.

Recentemente il Legislatore è intervenuto modificando radicalmente tale metodologia attraverso le disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge, con modificazioni, dall' art. 1, comma 1, L. 28 giugno 2019, n. 58, successivamente modificato dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, che stabiliscono che detta capacità è ora rappresentata da un tetto massimo di spesa giudicato finanziariamente sostenibile in base alla struttura del Bilancio dell'Ente.

La norma citata, infatti, stabilisce che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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.

Tale norma è stata completata con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 mediante il quale sono stati determinati i sopra detti valori soglia differenziati per fasce demografiche, sono state definite le modalità applicative della norma e ne è stata stabilita altresì la decorrenza dal 20 aprile 2020.

A tal proposito occorre inoltre ricordare che, ai fini della determinazione del rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relative all'ultimo triennio, l'art. 57, comma 3 septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, stabilisce che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate da risorse esterne all'Amministrazione ed espressamente previste da apposita normativa "non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento".

Mentre, in caso di finanziamento parziale, la medesima norma stabilisce che "ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

Ciò detto, per gli Enti che rispettano le sopra citate disposizioni rimane operante la possibilità di utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali determinati dai residui di capacità assunzionale (determinata col previgente metodo), non ancora utilizzati, relativi all'ultimo quinquennio (art. 3, comma 5 sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90).

Gli Enti Locali che non rispettano le sopra dette soglie di virtuosità continuano a calcolare la capacità assunzionale con il metodo basato sul c.d. turnover (rapporto tra il costo delle assunzioni ed il corrispondente costo delle cessazioni già verificatesi) nella misura fissata dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito L. 11 agosto 2014, n. 114 (100% del costo delle cessazioni di personale), ovvero rimodulandola, in base alle indicazioni contenute nel sopra citato D.M. 17 marzo 2020 che impongono un piano di graduale e progressiva riduzione della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti degli enti non virtuosi.

Ferme restando le disposizioni sopra descritte che stabiliscono il tetto massimo di spesa di personale che gli Enti possono sostenere, per quanto concerne le assunzioni di personale effettuate tramite le c.d. forme flessibili, l'art. 9 comma 28 del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 come da ultimo modificato dall'art. 16, comma 1 quater del Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli Enti locali in regola con le prescrizioni di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei limiti di spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità. Rimane altresì operante la salvaguardia introdotta sul tema dal Legislatore mediante l'art. 22, comma 1, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, in base al quale, i comuni possono procedere ad assunzioni a tempo determinato, in deroga ai vincoli sopra descritti, "a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione".

Infine, qui di seguito si elencano gli ulteriori obblighi il cui mancato rispetto provoca, per le Amministrazioni, la sanzione del divieto di procedere a nuove assunzioni:

- approvazione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale (art. 6, del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
 - ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
 - rideterminazione della dotazione organica (art. 6, comma 3, D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165);
 - adozione del Piano delle azioni positive (art. 48 del D.Lgs 11 aprile 2008, n. 198);
 - approvazione del Piano della Performance (art. 10, D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150);
 - rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1 quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito con L. 7 agosto 2016, n. 160);
 - adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con L. 6 agosto 2021, n. 113)
-

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

Nella tabella di seguito riportata, viene rappresentata la consistenza in termini quantitativi del personale in servizio preso il Comune di Sabaudia alla data del 31 dicembre 2022.

Tale consistenza costituisce il punto di partenza per poter pianificare il nuovo fabbisogno e allocare in modo efficiente le risorse umane già in organico e quelle oggetto di nuova assunzione.

Si precisa che la categoria giuridica riportata nella prima colonna dei dipendenti del comparto si riferisce alla nuova classificazione in aree introdotta con il CCNL 2019-2021 del 16/11/2022.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31/12/2022		
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO PART TIME	PERSONALE IN SERVIZIO FULL TIME
DIRIGENTI	/	1
AREA DEI FUNZIONARI	1	22
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	43
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	27
TOTALI	8	93

Dal prospetto, l'Ente si compone alla data del 31/12/2022 di:

- n. 1 Dirigente;
- n. 23 dipendenti a tempo indeterminato Area Funzionari;
- n. 43 dipendenti a tempo indeterminato Area Istruttori;
- n. 29 dipendenti a tempo indeterminato Area Operatori Esperti ;
- n. 5 dipendenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 90 D.Lgs 267/2000, Area Istruttori;

per un totale complessivo di n. 101 dipendenti, di cui n. 1 dipendente in aspettativa sindacale non retribuita per tutto l'anno 2022 e n. 1 dipendente in aspettativa senza assegni con decorrenza dal 28/11/2022.

Capacità assunzionale, risorse finanziarie e Rispetto dei Limiti di Spesa

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, con il decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno in data 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", sono stati individuati i valori soglia del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, differenziati per fascia demografica, e sono state altresì indicate le modalità operative da utilizzare per la determinazione del rapporto e la verifica del rispetto del parametro in parola.

Il Settore IV Economico, Finanziario e Risorse Umane, ha adottato la determinazione n. 277 del 15/02/2023, con la quale è stato determinato il limite di spesa per le nuove assunzioni per l'anno 2023 come da schema di seguito riportato:

COMUNE DI			
SABAUDIA			
PROVINCIA DI LATINA			
VERIFICA VALORI SOGLIA EX DL 34/2019			
<i>Fascia demografica di appartenenza dell'Ente =</i>		<i>abitanti =</i>	20.030
		<i>fascia tabella 1 =</i>	f
<i>ultimo rendiconto approvato =</i>		2021	<i>redditi lavoro dipendente da impegni di rendiconto</i>
a) <i>spesa del personale</i> : impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per somministrazione lavoro, per personale ex art. 110 Tuel, [...], al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato		€3.937.006,73	
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		NUMERATORE DEL RAPPORTO =	
b) Entrate correnti (Titolo 1+2+3): 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:			
- accertamenti di competenza anno = 2021		TITOLO I	€14.944.028,59
		TITOLO II	€3.656.776,23
		TITOLO III	€3.720.318,81
		€22.321.123,63	
		<i>dati di rendiconto 2021</i>	
- accertamenti di competenza anno = 2020		TITOLO I	€17.182.079,79
		TITOLO II	€5.052.341,45
		TITOLO III	€3.504.395,36
		€25.738.816,60	
		<i>dati di rendiconto 2020</i>	
- accertamenti di competenza anno = 2019		TITOLO I	€14.183.556,74
		TITOLO II	€2.286.262,76
		TITOLO III	€4.938.215,32
		€21.408.034,82	
		<i>dati di rendiconto 2019</i>	
<i>Media degli accertamenti di competenza =</i>		€23.155.991,68	
Fondo crediti di dubbia esigibilità inserito nel bilancio di previsione anno=		2021	€2.000.000,00
		<i>dati di Bilancio 2021</i>	
DENOMINATORE DEL RAPPORTO (B-C)=		€21.155.991,68	
rapporto della spesa complessiva del personale e la media delle entrate correnti =		18,61%	
Valore soglia di massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 1)=		27,00%	
<i>spesa de personale corrispondente alla % limite sopra riportata =</i>		€5.712.117,75	
Valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 3)=		31,00%	
<p>PRIMA FATTISPECIE: Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato... i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia ... In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2</p>			
a) <i>spesa del personale</i> : impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per somministrazione lavoro, per personale ex art. 110 Tuel, [...], al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati dall'ultimo rendiconto approvato. anno 2018=		€4.287.381,24	
incremento % massima spesa del personale per fascia demografica di appartenenza dell'Ente (Tabella 2) anno 2023 =		21,00%	
<i>spesa massima 2023 (importo minore tra la spesa del personale 2018 incrementata della % sopra riportata e l'importo della spesa del personale corrispondente alla % di valore soglia da non superare)=</i>		€5.187.731,30	
<i>Incremento effettivo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato</i>		€900.350,06	
<i>resti assunzionali disponibili</i>		€39.632,15	
incremento effettivo della spesa di personale + resti assunzionali		€ 939.982,21	
<i>limite di spesa per il personale da applicare nell'anno 2023</i>		€4.876.988,94	

Per quanto attiene alle sopra dette fasce demografiche ed ai corrispondenti valori soglia, il Comune di Sabaudia rientra nella fascia demografica di cui al citato D.M. 17 marzo 2020 alla quale corrisponde un valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti pari al 18,61% (art. 4 D.M. 17 marzo 2020). Inoltre, il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze ed il Ministro dell'Interno, ha successivamente emanato la circolare in data 8 giugno 2020 avente ad oggetto "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazione, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni" mediante la quale sono stati precisati alcuni aspetti metodologici sull'applicazione della normativa in parola.

Pertanto il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Si tenga conto che:

- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 24/2023 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023 dalla quale non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., così come attestato da ciascun Responsabile di Settore.

L'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Spesa potenziale massima (allegato -determinazione n.277/2023)	€ 4.876.988,94
---	-----------------------

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 3.278.067,98
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 140.677,68
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	196.987,19 €
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 510.338,07
Spesa TOTALE (=)	€ 4.126.070,92

Stima del trend delle cessazioni

Nell'operare il piano di reclutamento sono state considerate le cessazioni già programmate e note al momento della redazione del presente documento.

Si tratta di cessazioni riconducibili ai pensionamenti, che hanno determinato una diminuzione della spesa di personale, aumentando le risorse disponibili per le assunzioni.

Saranno oggetto di successive valutazioni le cessazioni ad oggi non calcolabili nonché le eventuali dimissioni volontarie o pensionamenti anticipati che interverranno nel corso del triennio.

Strategia di copertura del fabbisogno

Il Comune di Sabaudia può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti del valore soglia come calcolato sulla base dei criteri specificati dalla D.M. e riportati nella tabella del punto precedente *“Capacità assunzionale, risorse finanziarie e Rispetto dei Limiti di Spesa”*.

La ricerca di personale potrà utilizzare molteplici canali:

- soluzioni interne all'Amministrazione: mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale tramite formazione e/o percorsi di affiancamento; attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- soluzioni esterne all'Amministrazione:
 - mobilità esterna in/out o comandi/distacchi;
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - utilizzo graduatorie altri Enti;
 - concorsi.

Il Piano triennale di fabbisogno, di seguito riportato per il 2023 e nella tabella successiva suddiviso nei tre anni 2023, 2024 e 2025, deriva dalle esigenze dell'Ente, temperate con i limiti di spesa come sopra individuati e con la necessaria attenzione ad una valutazione concreta della capacità di bilancio, da considerare in un'ottica prudentiale.

In esecuzione delle disposizioni strategiche indicate dalla Giunta Comunale, l'individuazione del numero delle unità da assumersi nell'anno 2023, tiene conto dell'aspetto delle progressioni economiche e di carriera in ordine agli avanzamenti verticali, nonché favorendo anche ingressi dall'esterno:

Tabella 1:

ANNO 2023 PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI E PROCEDURE DI RECLUTAMENTO					
UNITA'	CAT.	PROFILO	COSTO ANNUO	TEMPO DETERMINATO/INDETERMINATO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
3	AREA DEI FUNZIONARI	AMMVO	€ 93.297,15	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
4	AREA DEI FUNZIONARI	AMMVO	€ 10.067,76	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	PROGRESSIONE VERTICALE
3	AREA DEI FUNZIONARI	1 TECNICO/ 1 ASSISTENTE SOCIALE	€ 93.297,15	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
2	AREA DEI FUNZIONARI	TECNICO	€ 5.033,88	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	PROGRESSIONE VERTICALE
1	AREA DEI FUNZIONARI	POLIZIA LOCALE	€ 31.099,05	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
1	AREA DEI FUNZIONARI	POLIZIA LOCALE	€ 2.516,94	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	PROGRESSIONE VERTICALE
5	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMMVO	€ 8.992,65	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	PROGRESSIONE VERTICALE
2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMMVO	€ 57.164,22	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA' di cui 1 RISERVATO L.68/1999
3	AREA DEGLI ISTRUTTORI	POLIZIA LOCALE	€ 85.746,33	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
2	AREA DEGLI ISTRUTTORI	TECNICO	€ 57.164,22	FULL TIME TEMPO INDETERMINATO	UTILIZZO GRADUATORIE, CONCORSO, MOBILITA'
6	AREA DEGLI ISTRUTTORI	POLIZIA LOCALE	€ 65.958,72	FULL TIME TEMPO DETERMINATO- STAGIONALI > 6 mesi	UTILIZZO GRADUATORIE
32			€ 510.338,07		

Tabella 2:

PIANIFICAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2023/2025					
ANNO 2023		ANNO 2024		ANNO 2025	
UNITA'	CATEGORIA	UNITA'	CATEGORIA	UNITA'	CATEGORIA
3	AREA DEI FUNZIONARI -AMM.VI	2	AREA DEI FUNZIONARI -AMM.VI	1	AREA DEI FUNZIONARI -AMM.VI
4	AREA DEI FUNZIONARI -AMM.VI	2	AREA DEGLI ISTRUTTORI-PL.	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI-PL.
3	AREA DEI FUNZIONARI DI CUI 2 ASSISTENTE SOCIALE-TECNICI	/	/	/	/
2	AREA DEI FUNZIONARI -TECNICI	/	/	/	/
1	AREA DEI FUNZIONARI - POLIZIA LOCALE	/	/	/	/
1	AREA DEI FUNZIONARI -POLIZIA LOCALE	/	/	/	/
5	AREA DEGLI ISTRUTTORI-AMM.VO	2	AREA DEGLI ISTRUTTORI-AMM.VI	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI-AMM.VO
2	AREA DEGLI ISTRUTTORI-AMM.VO	/	/	/	/
3	AREA DEGLI ISTRUTTORI-POLIZIA LOCALE	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI-POLIZIA LOCALE	1	AREA DEGLI ISTRUTTORI-POLIZIA LOCALE
2	AREA DEGLI ISTRUTTORI-TECNICO	/	/	/	/
6	AREA DEGLI ISTRUTTORI-POLIZIA LOCALE	/	/	/	/

Riepilogando infine, la spesa complessivamente destinata al personale a tempo indeterminato già in dotazione a l 09/03/2023, tenuto conto delle previsioni assunzionali per il 2023, non supera gli importi di spesa complessiva, come determinati in precedenza:

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 09/03/2023 + PREVISIONI ASSUNZIONALI 2023					
CATEGORIA GIUR.	PERSONALE IN SERVIZIO PART TIME	PERSONALE IN SERVIZIO FULL TIME	POSTI DA COPRIRE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO- PART TIME	POSTI DA COPRIRE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO- FULL TIME	COSTO COMPLESSIVO DEI COSTI COPERTI E DA COPRIRE PER EFFETTO DEL PRESENTE PIANO
DIRIGENTI	/	2	/	/	€ 125.233,00
AREA DEI FUNZIONARI	1	22	/	14	€ 1.162.296,41
AREA DEGLI ISTRUTTORI	5	43	/	18	€ 2.014.848,32
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	27	/	/	€ 823.693,20
TOTALE					€ 4.126.070,93

