art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113

art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023–2025

PIAO

COMUNE DI SANT'ARCANGELO

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione di programmazione
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
3.3.1 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
Sottosezione di programmazione **3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** **3.3.1 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale**

La dotazione organica risente fortemente delle restrizioni finanziarie e normative all'assunzione di nuove unità, che potrà aver luogo nel triennio di riferimento del PIAO nel rispetto dei limiti di cui Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020, recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni*", pubblicato il 27 aprile 2020 in Gazzetta Ufficiale n. 108, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 31.01.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, composto dei seguenti documenti:

SEZIONE	DESCRIZIONE	Sottosezione di programmazione
1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	===
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	3.1 Struttura organizzativa
		3.2 Organizzazione del lavoro agile
		3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

La Sezione 3.3 è stata elaborata in tale sede, prendendo a riferimento il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 come approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 24.02.2022.

Con il presente documento si intende definire la nuova programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025, alla luce dell'accertamento dei relativi presupposti di fatto e di diritto, come da allegati prospetti, con conseguente elaborazione della ***Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale - 3.3.1 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale***.

Riferimenti normativi del presente documento sono:

- L'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449, il quale prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- L'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- L'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, il quale prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- La Circolare sul 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020.

Il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia.

Con il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale.

Le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali.

Nella Circolare 13 maggio 2020 vengono esplicitati gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III).

Le norme vigenti, che disciplinano le facoltà assunzionali, sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

Al fine di poter procedere alle assunzioni il vigente quadro normativo richiede la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), il quale prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, il quale dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016, n. 113, il quale ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- 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 di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 21.03.2023, predisposta sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2023, e dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale, che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale.

Le richiamate *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale* hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "*dotazione organica*", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.
Per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la *dotazione organica* non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006).
Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli Enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.
Nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.).
La somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata).
La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari.
La Variazione n. 1 - *Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale,* comprende gli allegati A, B C, D, E ed F, uniti al presente documento a farne parte integrante e sostanziale.

Nello specifico con il prospetto allegato al presente atto A è stato determinato il limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.P.C.M. del 17 marzo 2020.

I conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), evidenziano un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 30,51, registrando un miglioramento rispetto all'anno precedente (il rapporto era pari a 31,40).

Tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (**A**) e il valore di rientro della maggiore spesa **B**).

Ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato.

Il prospetto sub B evidenzia il personale in servizio alla data del 31/12/2022.

La programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2023/2025 è stata elaborata in base alle esigenze funzionali dell'Ente, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato sub A.

I prospetti sub C e D riportano rispettivamente il piano delle assunzioni e il piano dei pensionamenti nell'arco temporale 2020-2025, dai quali emerge il rientro della spesa di personale entro l'anno 2025.

Il prospetto sub E riporta la nuova pianta organica

La presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria delibera n. 36 del 21.03.2023, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2022;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
    a) il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
    b) il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
    c) il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2023, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
    d) il 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 di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
    e) il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del d.l. 66/2014).

La presente programmazione dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), così dettagliato negli atti programmatici dell'Ente.

La consistenza del personale in servizio alla data del 31/12/2022 consta dal prospetto sub B;

L'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni.

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020

COMUNE DI SANT'ARCANGELO

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	6.218
Fascia di riferimento	**E**
Valore 1° soglia	**26,9%**
Valore 2° soglia	**30,9%**

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	1.108.668,00	U.1.01.00.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente	1.100,00	U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Rimborsi per personale in convenzione		
	1.109.768,00	

ENTRATE CORRENTI	
Entrate rendic anno 2020	3.505.468
Entrate rendic anno 2022	4.643.743
Entrate rendic anno 2021	3.616.573
Media	**3.921.927,93**
Fondo crediti dubbia esigibilità 2022	284.180
ENTRATE DA CONSIDERARE	**3.637.747,93**

Entrate da sottrarre dal calcolo

115.000.00 entrate straordinarie sottratte al calcolo

146.000.00 entrate straordinarie sottratte al calcolo

Rapporto	**30,51%**

Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	978.554,19	
Margine	**-131.213,81**	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2(2023

Percentuale massima incremento spesa	**21,0%**	
Spesa di personale da rendiconto 2018	1.172.338	
Incremento massimo	**246.190,98**	Non utilizzare

Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER

Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019		
Totale teorico spazi assunzionali		246.190,98
SOMMA DA UTILIZZARE	-	**131.213,81 €**

COMUNE DI SANT'ARCANGELO (Potenza)

Allegato) B alla Deliberazione della Giunta Comunale Nr. …… del ……

SITUAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2022

Nr. D'ord.	Cognome e Nome	Area di attività	Figura Professionale	Categoria Econom. in	Posizione Lavorativa
1	**Laurita Annalisa**	Amm/va	Ass. Sociale	**D/2**	DI RUOLO 100% T.I.
2	**Celano Flavio**	Amm/va	Istruttore Amm/vo	**C/1**	DI RUOLO 100% T.I.
3	**Valsinni Pietro**	Amm/va	Applicato/Messo	**B/5**	DI RUOLO 100% T.I.
4	**Allemma Nicoletta**	Amm/va	Coll/Amm	**B/3**	DI RUOLO 100% T.I.
5	**Stigliano Vincenzo**	"	Applicato/Messo	**B/2**	DI RUOLO 100% T.I.
6	**Merlino Maria Antonietta**	Finanziaria	Istruttore Direttivo	**D/3**	DI RUOLO 100% T.I.
7	**Di Dio Giovanni**	"	Istruttore Amm/vo	**C/5**	DI RUOLO 100% T.I.
8	**Di Genio Giovanni**	"	Istruttore Amm/vo	**C/5**	DI RUOLO 100% T.I.
9	**Grande Rosangela**	Finanziaria	Istruttore/Contabile	**C/1**	DI RUOLO 100% T.I.
10	**Briamonte Teresa**	"	Coll/Amm	**B/3**	DI RUOLO 100% T.I.
11	**Rinaldi Maria Domenica**	Tecnica	Istruttore direttivo	**D/1**	DI RUOLO 100% T.I.
12	**Di Lorenzo Vito**	Tecnica	Geometra	**C/6**	DI RUOLO 100% T.I.
13	**Case Vittorio**	"	Geometra	**C/6**	DI RUOLO 100% T.I.
14	**Mastrosimone Carlo**	"	Geometra	**C/2**	DI RUOLO 100% T.I.
15	**Gigliuto Armando**	"	Operaio Specializ.	**B/2**	DI RUOLO 100% T.I.
16	**Castronuovo Domenico Ant**	"	Operaio Specializ.	**B/2**	DI RUOLO 100% T.I.
17	**Simeone Pietro**	"	Necroforo	**A/2**	DI RUOLO 100% T.I.
18	**Panariello Emilio**	Vigilanza	Istruttore Direttivo	**D/2**	DI RUOLO 100% T.I.
19	**Sarsano Vincenzo**	"	Agente P.M.	**C/6**	DI RUOLO 100% T.I.
20	**Di Bitetto Annalisa**	"	Agente P.M.	**C/2**	DI RUOLO 100% T.I.
21	**Montemurro Rosario**	"	Agente P.M.	**C/5**	DI RUOLO 100% T.I.
	SEGRETARIO COMUNALE				**REGGENTE**
	Calabrese Luigi	Tecnica	Operaio	**A1**	**Stab. Extra pianta organica**
	Di Dio Miranda		Isrtuttore direttivo	**D1**	**TEMPO DETERMINATO F.T.(FONDO COESIONE)**

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
dr.ssa Maria Antonietta MERLINO

PROSPETTO **C** FABBISOGNO DEL PERSONALE E COMPATIBILITÀ COSTI

Nuove assunzioni	data	Cat.	COSTO	ufficio	Tipo assunzione	Note
BRIAMONTE TERESA	2021	B3	30.056,93	Ragioneria	T.I. Full/time	Assunta IL 16/11/2021
ALLEMMA NICOLETTA	2021	B3	30.056,93	Protocollo	T.I. Full/time	Assunta il 23/11/2021
RINALDI MARIA DOMENICA	2021	D1	33.642,30	UFF Tecnico	T.I. Full/time	Assunta il 01/11/2021
CELANO FLAVIO	2022	C1	32.095,48	Demografici	T.D Full /time	Assunto il 01/08/2022
GRANDE ROSANGELA	2022	C1	32.095,48	RAGIONERIA	T.I. Full/time	Assunta il 01/07/2022
Da assumere	2024 concorso	D1	33.642,30	Area Amministrativa	T.I. Full/time	Da assumere
Da ASSUMERE	2024 concorso	C1	32.095,48	RAGIONERIA	T.I. Full/time	Da assumere
DA ASSUMERE	2024 concorso	C1	32.095,48	RAGIONERIA	T.I. Full/time	Da assumere
INCREMENTO ORE	2024	A1	15.238,68	Area Tecnica	INCREMENTO (21 0RE)	
DA ASSUMERE	2024 concors	B1	12.591,27	Area Amministrativa	T.I. Par/time 18 ore L. 68/99	Da assumere
TOTALE			283.610,34			

*N.B. Il rientro del rapporto della spesa di personale è stato calcolato sugli anni 2020 /2025 , nel prospetto sottostante sono riportati i risultati finali.

	ANNO 2022	ANNO 2023
spesa di personale da recuperare (V. All. A)	- 148.653,48	- **131.213,81 €**
spesa da recuperare pensionamenti	+ 357.372,09	+ 418.799,45
spesa di personale assunto e da assumere anni 2021/2025		- 283.610,34
Differenza		+ 3.975,30

PENSIONAMENTI ANNI 2020-2025

ANNO	Area di attività	Figura Professionale	Categoria Econom. in Godimento	COSTO	
2020	Amm/va	Istruttore Amm/vo	**C5**	35.847.36	T.P
2020	Tecnica	Geometra	**C5**	35.847,36	T.P
2020	Amm/va	Addetto biblioteca	**A6**	29.396,74	T.P.
2021	Tecnica	Operaio spec	**B2**	25.333,00	P.T. 83,33
2022	Amm/va	Istruttore Amm/vo	**C/5**	35.847,36	T.P.
2022	Finanziaria	Addetto ragioneria	**A/6**	29.396,74.	T.P
2022	Finanziaria	Addetto ragioneria	**A/6**	29.396,74.	T.P
2022	Amm/va	Istruttore Amm/vo	**C/6**	37.300,00	T.P
2022	Tecnica	operaio	**A/2**	27.634,58	T.P
2022	Vigilanza	Agente P. M	**C/4**	37.297,01	T.P
2022	Amm/va	Ausiliario	**A/1**	27.634,58	T.P
2023	Area tecnica	Operaio specializzao	**B/2**	25.580,00	T.P.
2024	Finanziaria	Istruttore Amm/vo	**C/5**	35.847,36	T.P
2024	Finanziaria	Istruttore Amministrativo	**C/5**	35.847,36	
				418.799,45	

COMUNE DI SANT'ARCANGELO
(Potenza)

Nr. D'ord.	Cognome e Nome	Area di attività	Figura Professionale	Categoria Econom. in Godimento	Posizione Lavorativa	Note
	AREA AMMINISTRATIVA					
		Amm/va	**Istruttore Dir/Ammin**	**D/1**	Posto Vacante F.T.	
	Celano Flavio	Amm/va	Istruttore Amm/vo	**C/1**	F.T.	
	Allemma Nicoletta	Amm/va	Collaboratore/ Amm	**B/3**	Di Ruolo F.T.	
		Amm/va	Istruttore Amm/vo	**C/1**	Posto Vacante	
	Laurita Annalisa	Amm/va	Ass. Sociale	**D/2**	Di Ruolo 100% T.I.	
		"	Istruttore Amm/vo	**C/6**	Di Ruolo 100% T.I. Posto Vacante	
	Stigliano Vincenzo	"	Applicato	**B/2**	Di Ruolo 100% T.I. Dislocato presso giudice di pace	
	Valsinni Pietro	"	Applicato/Mes so	**B5**	Di Ruolo 100% T.I.	
			Collaboratore Amm/vo	**B**	Posto Vacante part/time	
	AREA FINANZIARIA					
	Briamonte Teresa	Finanziaria	Collaboratore Amministrativ o	**B/3**	Di Ruolo 100% T.I.	
	Grande Rosangela	Finanziaria	Istruttore Amministrativ o	**C/1**	Di Ruolo 100% T.I.	
	Merlino Maria Antonietta	Finanziaria	Istruttore Direttivo	**D/3**	Di Ruolo 100% T.I.	
	Di Dio Giovanni	"	Istruttore Amm/vo	**C/5**	Di Ruolo 100% T.I.	
	DiGenio Giovanni	"	Istruttore Amm/vo	**C/5**	Di Ruolo 100% T.I.	
	AREA TECNICA					
		Tecnica	Istruttore Direttivo	**D/1**	Assunto il 01/11/2021	

	Di Lorenzo Vito	Tecnica	Geometra	**C/5**	DI RUOLO 100% T.I.
	Case Vittorio	"	Geometra	**C/6**	DI RUOLO 100% T.I.
	Mastrosimone Carlo	"	Geometra	**C/1**	DI RUOLO 100% T.I.
	Gigliuto Armando	"	Operaio Specializ.	**B/2**	DI RUOLO 100% T.I.
		"	Operaio Generico	**A/1**	POSTO coperto Part/Time 15 ore (stabilizzazione con fondi nazionali), 22 ore da coprire con risorse di bilancio
	Simeone Pietro	"	Necroforo	**A/2**	DI RUOLO 100% T.I.
	AREA VIGILANZA				
	Panariello Emilio	Vigilanza	Istruttore Direttivo	**D/2**	DI RUOLO 100% T.I.
	Sarsano Vincenzo	"	Agente P.M.	**C/6**	DI RUOLO 100% T.I.
	Di Bitetto Annalisa	"	Agente P.M.	**C/2**	DI RUOLO 100% T.I.
	Montemurro Rosario	"	Agente P.M.	**C/5**	DI RUOLO 100% T.I.
			Agente P.M.	**C/1**	POSTO VACANTE
	SEGRETARIO COMUNALE				**REGGENTE**