



COMUNE DI COLLALTO SABINO

Provincia di Rieti

www.comunecollaltosabino.rieti.it

TEL.0765-98025 - FAX 0765-98192 comunedicollalto@pec.it – com.collalto.sabino@libero.it



PIAO (*Piano integrato di attività e organizzazione*) 2024-2026

SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE:

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

ALLEGATO 4

“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE”

Adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. del/...../.....

Si compone di:

- Tabella n. 1: **Facoltà assunzionali secondo i parametri d.l. 34/2019**
- Tabella n. 2: **Dotazione organica prevista nel triennio 2024-2026**

VISTO

- l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);
- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del d.lgs 165/2001;
- i parametri di sostenibilità finanziaria previsti dal decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020, con il quale sono stabilite "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

CONSIDERATO:

- che il sistema delineato dal decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

ACQUISITI:

- il parere favorevole dell'organo di revisione in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente con protocollo n. 135 del 16.1.2024;
 - i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio Amministrativo e dal Responsabile del Servizio Finanziario;
- unitamente all'approvazione del PIAO per gli anni 2024-2026;

LA GIUNTA COMUNALE

1. approva espressamente il presente allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del piano stesso;
2. approva la tabella 1 “*Facoltà assunzionali secondo i parametri d.l. 34/2019*” e la tabella 2 “*Dotazione organica prevista nel triennio 2024-2026*”
3. prende atto che il Comune di Collalto Sabino conta in servizio attualmente n. 4 unità a tempo indeterminato, n. 1 unità assunta a tempo determinato:

COGNOME	NOME	QUALIFICA PROFESSIONALE	AREA	DATA ASSUNZIONE	DETERMINATO/INDETERMINATO	PART TIME/FULL TIME
MACCHIA	STEFANO	RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO (D3)	FINANZIARIA	01.10.1989	INDETERMINATO	FULL TIME (IN CONVENZIONE)
DI ROMUALDO	MONICA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (B1)	AMMINISTRATIVA	01.01.2021	INDETERMINATO	FULL TIME
DI CLEMENTE	FABIO	OPERAIO-AUTISTA (B3)	TECNICA	11.06.2008	INDETERMINATO	PART TIME (24 ORE)
CIMEI	CRISTINA	OPERAIA (B1)	TECNICA	01.01.2021	INDETERMINATO	PART TIME (24 ORE)
DI PAOLO	MARINA	TECNICO COMUNALE-INGEGNERE (D1)	TECNICA	16.09.2017	DETERMINATO ART.110	PART TIME (18 ORE)

4. si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la sezione del PIAO relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;
5. di incaricare i responsabili del servizio amministrativo e finanziario ad adottare tutti gli atti necessari all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;
6. dispone che il presente documento, allegato n. 4 al “Piano integrato di attività e organizzazione”, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale e formazione del personale

Il piano triennale dei fabbisogni di personale, nella previsione normativa già vigente prima dell'entrata in vigore del D.L. n.81/2022, rappresenta per l'ente:

- il quadro generale delle esigenze di personale nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei

vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;

- un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale (*art.91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001*);
- un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- il documento organizzativo principale in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo;
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001*);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse ad ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel piano – tipo approvato con n.132 del 30.06.2022 stabilisce nella sezione 3: Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3, indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno di personale;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

TABELLA 1

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2022

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	161.251,31 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	127.447,41 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	127.447,41 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	-3.514,71 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	111.283,71 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	19.678,41 €
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	33.803,90 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	34.741,62 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	34.741,62 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	-937,72 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza, (oneri su arretrati)	-937,72 €
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		161.251,31 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	6.000,00 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		167.251,31 €

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)

ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014	26.366,34 €	13.023,27 €	13.343,07 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	0,00 €		0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	0,00 €		0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	0,00 €		0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	0,00 €		0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	20.955,22 €	19.536,92 €	1.418,30 €
TOTALE			47.321,56 €	32.560,19 €	14.761,37 €

		ANNO		VALORE	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2024		393	a
Popolazione al 31 dicembre		2022			
		ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	(a)	167.251,31 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)	213.469,81 €	
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")		2020		766.493,01 €	
		2021		687.920,73 €	
		2022		632.800,25 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				695.738,00 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022		20.763,06 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)	674.974,94 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)		24,78%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)		33,50%

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)	31.866,30 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1			(f1)	199.117,61 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2024		(h)		35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)			(i)	74.714,43 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")			(l)	14.761,37 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)			(m)	74.714,43 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)			(m1)	288.184,24 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)			(n)	199.117,61 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2024		(o)	199.117,61 €	

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	2021				
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022				
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023				
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	2023				
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	2024		(p) * (q)		

ENTE NON VIRTUOSO

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA			FASCIA
DA	A	VALORE SOGLIA		FASCIA	
0	999	29,50%		a	
1.000	1.999	28,60%		b	
2.000	2.999	27,60%		c	
3.000	4.999	27,20%		d	
5.000	9.999	26,90%		e	
10.000	59.999	27,00%		f	
60.000	249.999	27,60%		g	
250.000	1.499.999	28,80%		h	
1.500.000	50.000.000	25,30%		i	
Abitanti al 31.12					
2022					
VALORE SOGLIA		29,50%		a	

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Abitanti al 31.12					
2022	393				
VALORI SOGLIA		23,00%	29,00%	33,00%	34,00%
				35,00%	

FASCE DEMOGRAFICHE					
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA		
0	999	33,50%	a		
1.000	1.999	32,60%	b		
2.000	2.999	31,60%	c		
3.000	4.999	31,20%	d		
5.000	9.999	30,90%	e		
10.000	59.999	31,00%	f		
60.000	249.999	31,60%	g		
250.000	1.499.999	32,80%	h		
1.500.000	50.000.000	29,30%	i		
Abitanti al 31.12					
2022	393				
VALORE SOGLIA		33,50%	a		

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

In questa sottosezione, oltre alla consistenza in termini quantitativi del personale viene riportata anche la suddivisione dello stesso, in relazione ai profili professionali.

RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE AL 31/12 DELL'ANNO PRECEDENTE

DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023

Categoria giuridica	Posti coperti	Posti vacanti	Totale
B1 – Area Operatori Esperti	2	3	5
B3 – Area Operatori Esperti	1	0	1
B4 – Area Operatori Esperti		1	1
C – Area Istruttori		2	2
D1 – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*	1	0	1
D2 – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione		1	1
D3 – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	0	1

Totale	5	7	12
---------------	----------	----------	-----------

POSTI COPERTI al 31/12/2023 n.5 unità
Di cui n. 2 a tempo pieno e indeterminato:

*Coperto con contratto art. 110 TUEL

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE

CAPACITÀ ASSUNZIONALI CALCOLATE SULLA BASE DEI VIGENTI VINCOLI DI SPESA

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Premesso che:

- Con deliberazione C.C. n. 41 del 22.12.2023 è stato approvato il DUP 2024-2026;
- Con deliberazione C.C. n. 42 del 22.12.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2024-2026.

Considerato che in data 27.04.2020 è stato pubblicato sulla GU il DPCM, Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, avente ad oggetto: “Misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, il quale prevede che:

- il valore soglia del rapporto tra spesa di personale, rispetto alle entrate correnti, per i comuni fino a 999 abitanti, è pari a **29,50 %**;
- i comuni che si trovano al di sotto di tale soglia possono, a partire dal 20 aprile 2020, 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 al valore soglia di cui al capoverso precedente;
- sino al 31 dicembre 2024, i comuni fino a 999 abitanti possono incrementare la spesa di personale ai sensi di quanto sopra detto, annualmente secondo le seguenti percentuali:
 - 2020 = 23,00%
 - 2021 = 29,00%

- 2022 = 33,00%
- 2023 = 34,00%
- 2024 = 35,00%.

Preso atto che per la programmazione in oggetto occorre considerare i seguenti dati contabili:

- 1) la spesa di personale risultante dai dati dell'ultimo rendiconto approvato (2022), è di € **167.251,31** al netto dell'IRAP;
- 2) il rapporto fra la spesa di personale 2022 (€ **167.251,31**) e la media delle entrate correnti del triennio 2020/2022 al netto del FCDE (€ **695.738,00**), risulta essere il **24,78 %**, quindi, al di sotto del valore della soglia di virtuosità (29,50%);
- 3) le capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato per il triennio 2024-2026 sono pari ad € **31.866,30**, con un limite di spesa per il costo del personale € **199.117,61** come calcolato nell'allegato "A";

Considerato, inoltre, che ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013, pari a € **171.555,86**.

Considerato che il **tetto di spesa per le assunzioni flessibili** di questo Comune, è di € **0,00** (Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009) ai sensi art. 9 comma 28 della L. 78/2010 e ss.mm.ii.

Verificato che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 "eccedenze di personale e mobilità collettiva", i Responsabili di Area, ognuno per quanto di propria competenza, hanno provveduto alla ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o di eventuali eccedenze di personale, attestandone con la sottoscrizione del parere di regolarità tecnica della proposta di deliberazione che ha approvato il Dup 2024-2026 l'assenza oltre che con specifica deliberazione di Giunta Comunale nel corso dell'anno 2023.

Preso atto:

- dell'attuale dotazione organica;
- che non sussistono lavoratori in soprannumero né in eccedenza.

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024

N	SETTORE	CA T.	PROFILO PROFESSIONALE	TEMPO PIENO- TEMPO PARZIALE	Tempo determinato/ Tempo indeterminato	SITUAZIONE ATTUALE	NOTE
1	TECNICO	Ex D	AREA DEI FUNZIONARI E DELLEELEVATE QUALIFICAZIONI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Parz. Coperto 18 h Ai sensi dell'art. 110 TUEL fino a scadenza mandato sindacale	50%
2	TECNICO	Ex C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Non Coperto	

3	TECNICO	Ex B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	PT	tempo indeterminato	Coperto	66,67%
4	TECNICO	Ex B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	PT	tempo indeterminato	Coperto	66,67%
5	TECNICO	Ex B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Non Coperto	
6	TECNICO	Ex B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Non Coperto	
7	TECNICO	Ex B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Non Coperto	
			TOT.	7		3	
8	FINANZIARIO	Ex D	AREA DEI FUNZIONARI E DELLELEVATE QUALIFICAZIONI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Coperto Ai sensi dell'articolo 14, comma 1, del CCNL del 22/01/2004 .	66,67 %
9	FINANZIARIO	Ex B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Non Coperto	
TOTALE				2		1	
10	AMMINISTRATI VO	Ex D	AREA DEI FUNZIONARI E DELLELEVATE QUALIFICAZIONI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Non Coperto	
11	AMMINISTRATI VO	Ex B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Coperto	100%
TOTALE				2		1	
12	SERVIZIO POLIZIA LOCALE	Ex C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	TEMPO PIENO	tempo indeterminato	Non Coperto	
TOTALE				1			
TOTALE				1			
TOTALE COMPLESSIVO				12			
TOTALE COPERTI				5			
TOTALE VACANTI				7			

- NOTE: TP, tempo pieno; PT, part-time.

La dotazione organica, che precede, è costituita dal personale in servizio e dalle unità di personale che si prevede di assumere nel triennio 2024/2026, composta da n. 12 posti, con complessivi n. 7 posti attualmente vacanti.

TABELLA 2

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DIPENDENTI ASSUNTI AL 31-12 DELL'ANNO PRECEDENTE

COGNOME	NOME	QUALIFICA PROFESSIONALE	AREA	DATA ASSUNZIONE	DETERMINATO/INDETERMINATO	PART TIME/FULL TIME
MACCHIA	STEFANO	RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO (D3)	FINANZIARIA	01.10.1989	INDETERMINATO	FULL TIME (IN CONVENZIONE)
DI ROMUALDO	MONICA	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO (B1)	AMMINISTRATIVA	01.01.2021	INDETERMINATO	FULL TIME
DI CLEMENTE	FABIO	OPERAIO-AUTISTA (B3)	TECNICA	11.06.2008	INDETERMINATO	PART TIME (24 ORE)
CIMEI	CRISTINA	OPERAIA (B1)	TECNICA	01.01.2021	INDETERMINATO	PART TIME (24 ORE)
DI PAOLO	MARINA	TECNICO COMUNALE-INGEGNERE (D1)	TECNICA	16.09.2017	DETERMINATO ART.110	PART TIME (18 ORE)

Ai sensi e per gli effetti della normativa citata in premessa, il piano triennale del fabbisogno del personale in oggetto, si compone delle seguenti previsioni:

ANNO 2024 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione a meno ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del DLgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge;

ANNO 2025 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione a meno ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del DLgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge

ANNO 2026 - PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione prevista o programmata a meno di sostituzione di unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili, o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020.

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna ulteriore assunzione a meno di ricorso alle assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile, al fine di fronteggiare comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ai sensi dell'art. 36, c. 2, del D.Lgs 165/2001 e nel rispetto dei limiti di legge.