

COMUNE DI CANOSA SANNITA

Via V.Emanuele 32
66010 Canosa Snnita (CH)
Tel.: 087193212
Web: www.comunecanosasannita.it

Piano Triennale Dei Fabbisogni Di Personale 2023 - 2025 ai sensi degli artt. 6 e 6-bis del d.lgs. 165/2001 e delle linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter approvate con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018

Struttura organizzativa dell'ente

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 78 del 25/10/2012 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Ai sensi dell'art. 5 comma 1, la struttura organizzativa è articolata in Aree, settori e Unità operative e la Giunta comunale definisce la dotazione organica di ogni Settore.

Si da atto che l'Ente ha provveduto alla "Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2011", e verificato che, per l'anno 2021, non risultano dipendenti in eccedenza o in sovrannumero.

Riepilogo spese per il personale: ricognizione sulle spese degli anni precedenti

L'articolo 1, ai commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), hanno disciplinato per lungo tempo i vincoli in materia di spese di personale degli enti soggetti, nel 2015, a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia”*;
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

Valore medio del triennio 2011 – 2013 e ricognizione spese sostenute sugli anni 2019 - 2021

VALORE MEDIO TRIENNIO 2011 - 2013 E RICOGNIZIONE SPESE SOSTENUTE SUGLI ANNI 2019 – 2021							
	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013		Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
Totale spese di personale	€351.157,97	€316.998,39	€332.200,96		248.792,61	208.189,07	230.154,30
Totale spese escluse	€94.438,15	€48.433,70	€92.239,17		16.925,27	10.575,40	10.227,81
Spesa per il personale da considerare per il calcolo	€256.719,82	€268.564,69	€239.961,76		231.867,37	197.613,67	219.926,49
Spesa media triennio 2011_2013, limite alla spesa stabilito dall'art.1 comma 557 e ss. della l.27 dicembre 2006 n.296					€ 255.082,10	€ 255.082,10	255.082,10
Differenza					23.214,76	57.468,43	35.155,61

Spesa per le assunzioni flessibili

Per le esigenze connesse alla necessità di assicurare la continuità e per garantire il mantenimento dei livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi gestiti, si da indirizzo agli uffici preposti di prevedere assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno/parziale, in considerazione delle esigenze di carattere temporaneo o eccezionale che si dovessero verificare nel corso della gestione, nel rispetto delle modalità di reclutamento stabilite dall'art. 35 D.Lgs. 165/2001 e del limite di spesa pari ad € **38.159,30** quantificati con determina dirigenziale n. 320 del 28.09.2018.

Nell'attuale pianta organica tale spesa fa riferimento alle seguenti posizioni che necessitano per fronteggiare le esigenze di carattere temporaneo o eccezionale:

- N. 1 Istruttore direttivo contabile – Ufficio Finanziario – Categoria D, posizione economica D1 tempo determinato – part time per n. 18 ore/sett in convenzione art. 14 CCNL e/o art. 1 co. 557 Legge 311/2004;
- N. 1 Istruttore direttivo tecnico – Ufficio Tecnico – Categoria D, posizione economica D1 tempo determinato part time n. 6 ore/sett. In convenzione art. 14 CCNL e/o art. 1 co. 557 Legge 311/2004;

Individuazione delle facoltà assunzionali

La materia del turn over è stata innovata dal DPCM 17 marzo 2020 recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla G.U. 27.04.2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2020; il Decreto è in vigore dal 20 aprile 2020.

L'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

Il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 stabilisce che 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.

Il DM 17 marzo 2020 individua 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui

convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. 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 superiore 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 superiore 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'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è 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.

Nel Bilancio del Comune di Canosa Sannita, tra le entrate correnti, sono contabilizzati proventi GSE derivanti dagli impianti fotovoltaici che, per effetto della cessione del credito alle ditte che gestiscono gli impianti stessi, sono contabilizzate contemporaneamente in entrata e in uscita. In via prudenziale ed al fine di non incidere negativamente sull'Equilibrio di Bilancio si è ritenuto opportuno sottrarre tali entrate da quelle risultanti dai consuntivi.

Individuazione del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP 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.

	Entrate correnti da consuntivo	Entrate fotovoltaico	Entrate correnti al netto delle entrate fotovoltaico
Entrate correnti anno 2019	2.485.481,09	1.646.864,68	838.616,41
Entrate correnti anno 2020	2.719.770,81	1.692.576,63	1.027.194,18
Entrate correnti anno 2021	2.976.039,91	2.092.091,75	883.948,16
MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI	2.727.097,27		916.586,25
Fondo crediti dubbia esigibilità assestato nel bilancio di previsione anno 2021	13.740,22		13.740,22
MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI al netto del FCDE	2.716.357,05		902.846,03
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	240.379,86		240.379,86
Rapporto spesa/Media delle entrate correnti	9,00%		27,00%

Definizioni:

a) **spesa del personale**: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) **entrate correnti**: 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.

Il comune di Canosa Sannita, alla data del 31/12/2020 ha una popolazione di 1307 abitanti, per cui appartiene alla fascia demografica b) fra quelle individuate dall'art. 3 del DM 17 marzo 2020;

Il valore soglia per la seconda fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, come individuato dall'art. 4 del DM

17 marzo 2020 è pari a: **28,60%**

Poiché il comune di Canosa Sannita si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del DM 17 marzo 2020, è nella facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al suddetto valore soglia.

CALCOLO DEL MARGINE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI al netto del FCDE	902.846,03€
Spesa potenziale per il personale anno 2023	243.750,23 €
Spesa complessiva per tutto il personale anno 2021	240.379,86 €
Margine di spesa per nuove assunzioni	3.370,37

Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del primo valore soglia, possono incrementare annualmente, **per assunzioni di personale a tempo indeterminato**, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella:

PERCENTUALI ANNUALI MASSIME DI INCREMENTO DELLA SPESA PER IL PERSONALE	2021	2022	2023	2024
Comuni da 1000 a 1999 abitanti	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
	(230.900,74*29%)= € 66.961,21	76.197,24	78.506,25	80.815,26

Definizione del piano occupazionale per il triennio 2023 - 2025

Il comma 3 dell'art. 6 novellato del d.lgs. 165/2001 dispone: "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in applicazione dell'art. 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165, ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Con la novella dell'art. 6, pertanto, non è più possibile programmare le assunzioni sulla base della dotazione organica. Si sottolinea, tuttavia, che già da qualche anno, in base agli stringenti vincoli finanziari che hanno caratterizzato il pubblico impiego, gli enti locali programmano il proprio fabbisogno in relazione alle cessazioni delle unità di personale e non alla dotazione organica.

Il Comune di Canosa Sannita non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ✓ ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ✓ ha provveduto all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2022/2024 di cui al D.Lgs. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 dicembre 2006, n. 246";
- ✓ ha provveduto all'adeguamento del proprio ordinamento ai principi previsti dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 per gli Enti locali;
- ✓ non versa in condizioni di deficiarietà strutturale e di dissesto (art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000);
- ✓ il rapporto tra le spese per il personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati individua il comune di Canosa Sannita come ente con bassa incidenza della spesa di personale, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

L'amministrazione comunale, considerata l'attuale dotazione organica e il fabbisogno di personale, ritiene prioritario destinare risorse nella programmazione delle assunzioni 2023-2025 come segue:

- Confermare **N. 1 Istruttore direttivo tecnico – Ufficio Finanziario** – Categoria D1, P.O. dall'1/1/2022 e fino a scadenza mandato del Sindaco, **tempo determinato – part time per n. 18 ore/sett** di cui 6 ore sett/ in convenzione con altro Ente e 12 ore/sett. con utilizzo di dipendente di altro ente ai sensi dell'art. 557 della legge n. 311/2004;
- confermare **n. 1 Istruttore direttivo tecnico – Ufficio Tecnico** - Categoria D1, P.O. dall'1/1/2022 e fino a scadenza mandato del Sindaco – **tempo determinato- part time per n. 9 ore/sett.** - art. 92 TUEL 267/2000/ Convenzione art. 14 ccnl e art. 557 L.311/2004;
- assunzione a tempo **indeterminato part time cat. C1 n. 1 istruttore contabile – Ufficio Affari generali** a 18 ore settimanali a supporto delle attività dell'ufficio stesso a seguito del pensionamento del B8 al 31.12.2022;
- confermare **n. 1 istruttore di vigilanza a tempo determinato** part time 18 ore settimanali a sostegno dell'istruttore di vigilanza a tempo indeterminato full time al quale, su sua richiesta, è stato concesso il part time;

Di seguito si riporta in tabella il Budget Assunzionale 2023 utilizzato in applicazione del DM 17 marzo 2020:

PROFILO	CATEGORIA	TEMPO PIENO/PARZIALE	N. UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE	DECORRENZA	BUDGET ASSUNZIONALE riparametrato
Istruttore Direttivo Tecnico P.O	D	Tempo Parziale 9 ore settimanali Tempo determinato	1	Procedura art. 92 TUEL 267/2000, Convenzione art. 14 ccnl e art. 557 L.311/2004	01/01/2023	10.624,57
Istruttore direttivo contabile P.O	D	Part-time 18 ore tempo determinato	1	Convenzione art. 14 ccnl e art. 557 L.311/2004	01/01/2023	25.249,13
Istruttore contabile – area affari generali	C	Tempo parziale 18 ore tempo indeterminato	1	Scorrimento graduatoria esistente/ Convenzione art. 14 ccnl e art. 557 L.311/2004	01/01/2023	15.853,10
Istruttore di vigilanza	C	Tempo Parziale 12 ore settimanali Tempo determinato	1	Procedura art. 92 TUEL 267/2000, Convenzione art. 14 ccnl e art. 557 L.311/2004	01/01/2023	15.853,10
TOTALE RISORSE DESTINATE A NUOVE ASSUNZIONI 2023						67.579,91

Si demanda al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del programma assunzionale.

Previsione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024

L'articolo 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, è stato modificato con il d.lgs. n. 75/2017. Le maggiori modifiche al sistema sono contenute nell'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 6, ove si dispone che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività (...). Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;

La programmazione triennale del fabbisogno di personale è correlata, e deve corrispondere, a quanto indicato nel bilancio di previsione e nei criteri generali per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, in quanto strumento indispensabile per attuare la programmazione di competenza del Consiglio comunale ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. 267/2000. La programmazione del fabbisogno, inoltre, deve essere strettamente correlata alle previsioni finanziarie pluriennali, ragione per la quale è da riferirsi esclusivamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato a copertura di posti che impegnano gli esercizi finanziari futuri dell'Amministrazione e non si riferisce alle assunzioni di personale a tempo determinato, che non sono programmabili nel triennio e che, data la particolare natura del rapporto, non si proiettano su esercizi finanziari successivi.

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, in applicazione dell'art. 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2011, n. 165, ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.

Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Per ciò che concerne il rapporto tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica, secondo le linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione, *“... l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina*

precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell’articolo 6, è necessario garantire coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l’amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l’applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l’articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l’articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,....”.

Il programma di fabbisogno e il piano occupazionale vengono annualmente ridefiniti dalla Giunta per trovare coerenza con il Bilancio di previsione e con il PEG, fatte salve eventuali e successive modifiche che possono intervenire anche in corso dell’anno stesso.

Rideterminazione della dotazione organica 2023-25

La dotazione organica per il triennio 2023 – 2025 consta di numero totale 9 posti che, ove coperti, determinerebbero una spesa complessiva di euro 251.244,86. Al riguardo, tuttavia, si precisa che gli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo impongono il superamento della dotazione organica come elenco di posti, sostituendola con il concetto di dotazione organica finanziaria, che per gli enti locali coincide con il valore economico dei dipendenti in organico oltre le possibilità assunzionali previste dalle norme vigenti.

STRUTTURA	Profilo professionale	Categoria	Tipologia	POSTI IN ORGANICO	Posti Coperti/ Dipendente	Posti vacanti	Totale Dotazione Organica (in €) Anno 2023	Totale Dotazione Organica (in €) Anno 2024	Totale Dotazione Organica (in €) Anno 2025
SETTORE AMMINISTRATIVO, AFFARI GENERALI E SERVIZI SOCIALI E SERVIZIO POLIZIA LOCALE	RESPONSABILE DEL SETTORE - P.O. - Istruttore direttivo amministrativo	D	Tempo Pieno Tempo indeterminato	1	locco Nicla D3	0	50.668,70	50.668,70	50.668,70
	Istruttore contabile	C	Tempo PT 18 ore tempo indeterminato	1	Da assumere a valere sulla graduatoria in essere nell'ente	1	17.853,10	17.853,10	17.853,10
	Istruttore di vigilanza	C	Tempo Pieno Tempo indeterminato / part time	1	Del Greco Filippo C2	0	18.231,23	18.231,23	18.231,23
			Part-time tempo determinato 50,00% Convenzione art.	1	C1		17.853,10	17.853,10	17.853,10

			14 ccnl e/o art. 92 TU						
		TOTALE		4		1	104.606,13	104.606,13	104.606,13
SETTORE FINANZIARIO E TRIBUTI	RESPONSABILE DEL SETTORE - P.O. - Istruttore direttivo contabile	D	Part-time tempo determinato 50,00% Convenzione art. 14 ccnl e art. 557 l.311/2004	1	D1	0	25.249,13	25.249,13	25.249,13
	Istruttore contabile	C	Part-time tempo indeterminato 18 ore /sett Da trasformare in full time	1	C1	0	17.853,10	17.853,10	17.853,10
		TOTALE		2		0	43.102,23	43.102,23	43.102,23
SETTORE TECNICO	RESPONSABILE DEL SETTORE - P.O. - Istruttore direttivo tecnico	D	Tempo Part-time Tempo determinato (9 ore/sett) Art. 92 TUEL/Convenzione / 557	1	D1	0	10.624,57	10.624,57	10.624,57
	Esecutore Tecnico	C	Full-time Tempo indeterminato	1	C1	0	33.706,21	33.706,21	33.706,21

	OPERAIO	B	Tempo pieno Tempo indeterminato	1	B3	0	31.711,09	31.711,09	31.711,09
		TOTALE		3		0	76.041,87	76.041,87	76.041,87
SEGRETARIO COMUNALE			10 ORE SETTIMANALI	1		1	20.000,00	20.000,00	20.000,00
TOTALE							243.750,23	243.750,23	243.750,23

La spesa del personale rientra nei limiti stabiliti dalla normativa vigente. Ad oggi l'istruttore di vigilanza assunto a tempo indeterminato ha richiesto, e gli è stato accordato, il part time. La spesa è stata inserita per il 50% in quanto è previsto l'inserimento di un altro istruttore di vigilanza sempre part time a tempo determinato. Qualora il titolare del rapporto di servizio rientrerà a tempo pieno non si farà più ricorso al tempo determinato.