



COMUNE DI PRAIA A MARE
(PROVINCIA DI COSENZA)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025
PROVVISORIO
(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della *performance*, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla *Performance* (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, co. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, co. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	PRAIA A MARE (CS)	
Indirizzo	Piazza Municipio n. 1	
Recapito telefonico	0985/72353	
Indirizzo sito internet	http://praiaamare.asmenet.it/index.php?action=index&p=1	
e-mail	ragioneria@comune.praiaamare.cs.it	
PEC	protocollo.praia@asmepec.it	
Codice fiscale/Partita IVA	00392090783	
Sindaco	Dott. ANTONINO DE LORENZO	
Numero dipendenti al 31.12.2022	62	Di cui: <ul style="list-style-type: none">• a tempo determinato nn.: 1 dip. Ex art. 110 TUEL full-time e n. 8 dip. full-time Ufficio del Piano.• a tempo indeterminato: nn. 52 di cui n. 3 Part-time a 30 ore e n. 1 a 32 ore.
Numero abitanti al 31.12.2022	6.469	

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA TEORICA PROGRAMMAZIONE 2023 – TEMPO INDETERMINATO							
LIVELLO	NUMERO	ORARIO	COSTO UNITARIO TABELLARE + 13	SPESA TEORICA TABELLARE + 13 + IVC	ONERI RIFLESSI	SPESA NEUTRA	SPESA TEORICA CON ONERI RIFLESSI
Segretario	1	36		€. 59.286,68	€. 17.313,33		€. 76.600,01
F (ex D1)	8	36	€. 25.146,71	€. 245.579,20	€. 71.542,61		€. 317.121,81
F (ex D2)	2	36	€. 26.333,63	€. 71.965,86	€. 18.652,27		€. 90.618,13
F (ex D4)	3	36	€. 29.954,90	€. 110.021,21	€. 28.864,03		€. 138.885,24
Totale Categoria Funzionari (ex "D")				€. 427.566,27	€. 119.058,91		€. 546.625,18
I (ex "C1")	9	36	€. 23.175,61	€. 217.418,27	€. 63.186,84		€. 280.605,11
I (ex "C1")	1	32	€. 20.600,54	€. 21.084,86	€. 6.126,97		€. 27.211,83
I (ex "C2")	4	36	€. 23.710,46	€. 102.616,09	€. 27.273,69		€. 129.889,78
I (ex "C3")	3	36	€. 24.342,26	€. 76.350,96	€. 20.291,40		€. 96.642,36
Totale Categoria Istruttori (ex "C")				€. 417.470,18	€. 116.878,90		€. 534.349,08
OE (ex B1)	3	36	€. 20.620,72	€. 65.970,53	€. 18.611,72		€. 84.582,25
OE (ex B3)	9	36	€. 21.745,62	€. 204.138,17	€. 49.332,28		€. 253.470,45
OE (ex B3)	4	30	€. 18.121,35	€. 74.205,52	€. 21.571,17		€. 95.776,69
OE (ex B5)	1	36	€. 22.416,67	€. 23.228,48	€. 6.183,78		€. 29.412,26
Totale Categoria Operai Esperti "ex "B"				€. 367.542,70	€. 95.698,95		€. 463.241,65
O (ex A2)	2	36	€. 19.806,92	€. 41.021,28	€. 11.930,04		€. 52.951,32
O (ex A4)	1	36	€. 20.549,30	€. 21.825,23	€. 5.802,92		€. 27.628,15
O (ex A5)	2	36	€. 20.957,01	€. 44.640,41	€. 11.869,59		€. 56.510,00
Totale Categoria Operai (ex "A")				€. 107.486,92	€. 29.602,55		€. 137.089,47
TOTALE				€. 1.379.352,75	€. 378.552,64		€. 1.757.905,39

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA TEORICA PROGRAMMAZIONE 2023 – TEMPO DETERMINATO						
LIVELLO	NUMERO	ORARIO	mesi	SPESA TEORICA TABELLARE + 13 + IVC	ONERI RIFELSSI	SPESA TEORICA CON ONERI RIFLESSI
F (ex "D1")	1	36	Fine mandato	€ 36.546,95	€ 11.447,14	€ 47.994,09
F (ex "D1")	8	36	12	€ 206.016,84	€ 63.236,50	€ 269.253,34
I (ex "C1") – vigili stagionali	5	36	6	€ 59.307,10	€ 17.233,82	€ 76.540,92
Totale Categoria Funzionari (ex "D")				€ 301.870,89	€ 91.917,46	€ 393.788,35

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Cat.	Analisi dei profili professionali in servizio
F (ex "D")	N.8 Funzionari Direttivi
I (ex "C")	N. 11 Istruttori Amministrativi – Contabili, n. 1 coordinatore servizi esterni, n. 5 Agenti di Polizia Locale
OE (ex "B")	N. 7 Amministrativi, n. 3 autisti, n. 1 operaio esterno, n. 2 elettricisti, n. 1 operaio LL.PP.-RSU, n. 2 Agenti di Polizia Locale
O (ex "A")	N.2 operai esterni, n. 1 autista RSU, n. 1 giardiniere, n. 1 operaio necroforo

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DELL'ENTE

- L'art. 1 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:
 - a) per spesa del personale si intendono gli 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 D.Lgs. 18.08.2000, 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.
- Vista la Circolare ministeriale sul D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

- Dato atto che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 28/07/2022 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2021 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;
- Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019-2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul rendiconto 2021 (sul previsionale 2021 l'FCDE è pari ad €. 2.162.616,84):

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2019 (a)	2020 (b)	2021 (c)
Entrate correnti ultimo triennio (Dati da consuntivi approvati)	13.181.058,76	14.685.530,22	15.877.457,67
FCDE Rendiconto 2021 – (d)			3.095.918,31
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	€. 14.581.348,88 (a+b+c)/3		

- Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021 €. 2.187.241,21.

Media entrate netto FCDE €. 11.485.430,57;

• *LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.*

- L'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti

- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre

- Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera e), avendo n. 6469 abitanti al 31.12.2022;
- Gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:
 - i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
 - i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
 - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale

Fascia demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
A	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
B	1000-1999	28,60%	33,00%	32,60%
C	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
D	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
E	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
F	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
G	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
H	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
I	1500000>	25,30%	4,00%	29,30%

- Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

FASCIA 1. Comuni virtuosi

I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono 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 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

FASCIA 2. Fascia intermedia.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

- Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera e) e avendo registrato un rapporto **tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,04 %**, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO

- **INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE**

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

€. 902.339,61

(€. 11.485.430,57 * 26,90 %) – €. 2.187.241,21

(Media entrate netto FCDE *percentuale tabella 1) – Spese di personale 2021

- **INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2023-2025)**

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2023-2025, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

€ 517.355,21

(€ 2.155.646,69 * 24,00 %)

(Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

- **INCREMENTO EFFETTIVO**

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

		NOTE
Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa		
2023	€. 517.355,21	
2024	€ 517.355,21	
2025	€ 517.355,21	

Stima del trend delle cessazioni		Es.: numero di pensionamenti programmati
2023	2	
2024		
2025		

B) Lavoro flessibile

- Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone: *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*
- Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce: *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";*
- Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";*
- Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;
- Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

- Ritenuto di prevedere eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente ovvero **€. 101.033,10** inclusi oneri riflessi, pari alla somma spesa per la medesima finalità nel 2009;

L'ente intende utilizzare eventuali capacità assunzionali che dovessero determinarsi nel corso del 2023 per assunzioni a tempo determinato e altre forme contrattuali previste dalla normativa vigente volte l'attuazione dei progetti del PNRR.

Nel corso del triennio 2023/2025 sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria le seguenti cessazioni di personale:

anno 2023, numero cessazioni 2;

anno 2024, numero cessazioni 0;

anno 2025, numero cessazioni 0;

Totale delle cessazioni previste nel triennio 2023/2025 n.02;

Appare necessario, per il futuro, prevedere i seguenti profili innovativi: assunzione di personale per svolgimento pratiche PNRR che sono necessari per lo svolgimento delle seguenti attività: progetti di digitalizzazione dei servizi al cittadino e supporto all'attività di progettazione e realizzazione PNRR. Per le predette figure si procederà a redigere un piano assunzionale straordinario.

Alla luce di tali considerazioni, l'ente programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2023/2025:

ANNO 2023

- **Assunzione di 01 Istruttore direttivo contabile**, a tempo *full-time* a 36 ore, ex cat D, da destinare al Settore Finanziario e Contabile, mediante concorso pubblico e/o utilizzazione delle graduatorie di altri Enti, se esistenti e previa mobilità volontaria.

Nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato, l'Ente ha coperto il posto con il ricorso all'assunzione con contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL;

- **Assunzione di n. 01 Istruttore direttivo tecnico**, a tempo *full-time* a 36 ore, da destinare all'Area Tecnica – LL.PP. mediante concorso pubblico e/o utilizzazione delle graduatorie di altri Enti, se esistenti e previa mobilità volontaria.
- **Assunzione di n. 01 Operatore** con qualifica di Autista, *full-time* a 36 ore, da destinare all'Area Tecnica - Urbanistica mediante concorso pubblico e/o utilizzazione di graduatorie vigenti, se esistenti.
- **Assunzione di n. 01 Istruttore**, *full time* a 36 ore (ex Cat. C), da destinare all'Area Tributi mediante concorso pubblico e/o utilizzazione di graduatorie vigenti, se esistenti.
- **Assunzione di n. 01 Istruttore**, *full-time* a 36 ore (ex Cat. C), da destinare all'Area Tecnica mediante concorso pubblico e/o utilizzazione di graduatorie vigenti, se esistenti.
- **Assunzioni di vigili a tempo determinato per esigenze stagionali** (spesa interamente coperta da finanziamenti specifici previsti in entrata del bilancio di previsione 2023-2025)

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel limite previsto dalla normativa ovvero pari alla somma spesa per la medesima finalità nel 2009. In caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente;

Previsione assunzione	Categoria	Profilo Professionale / Settore	Tempo Lavoro	Tipologia di Assunzione					
				Graduatoria Concorso	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera / verticale	Stabilizzazioni	Altro
1	F (ex "D1")	Ragioneria	F.T.	X					
1	F (ex "D1")	Ufficio tecnico	F.T.	X					
1	I (ex "C")D1	LL.PP.	F.T.	X					
1	I (ex "C")D1	Ufficio Tecnico	F.T.	X					
1	OE (ex B)C1	Ufficio tributi	F.T.	X					

COSTI RELATIVI A PIANO ASSUNZIONI PREVISTE

SPESA TEORICA PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI 2023					
LIVELLO	NUMERO	ORARIO	SPESA TEORICA TABELLARE + 13 + IVC	ONERI RIFLESSI	SPESA TEORICA CON ONERI RIFLESSI
F (ex D1")	2	36	€. 51.534,00	€. 14.972,28	€. 66.506,28
I (ex "C")	2	36	€. 47.445,68	€. 13.787,06	€. 61.232,74
OE (ex "B")	1	36	€. 21.153,61	€. 6.147,99	€. 27.301,60
TOTALE			€. 120.133,29	€. 34.907,33	€. 155.040,62