



CITTÀ DI MENDICINO
- PROVINCIA DI COSENZA -

Deliberazione Originale della Giunta Comunale

N.19 del Reg. del 06 MARZO 2025

OGGETTO: *Rettifica Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21/10/2024 “Rideterminazione della Dotazione Organica ai sensi dell’art. 259, c. 6, del d.lgs. N. 267/2000 e adozione del piano triennale del fabbisogno del personale”.*

L’anno **DUEMILAVENTICINQUE**, il giorno **SEI** del mese di **MARZO** alle ore 16.30, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

IRMA BUCARELLI	SINDACO	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
IGNAZIO GIORDANO	VICESINDACO	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
ROSSELLA GIORDANO	ASSESSORE	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>
CARLO NATOLI	ASSESSORE	presente <input type="checkbox"/>	assente <input checked="" type="checkbox"/>
ALBINO MOSCIARO	ASSESSORE	presente <input checked="" type="checkbox"/>	assente <input type="checkbox"/>

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco *Ing. Irma Bucarelli*

Partecipa alla riunione il Segretario Generale Dott. *Dario Policicchio*.

OGGETTO: *Rettifica Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21/10/2024 “Rideterminazione della Dotazione Organica ai sensi dell’art. 259, c. 6, del d.lgs. N. 267/2000 e adozione del piano triennale del fabbisogno del personale”.*

IL SETTORE 1 - SEGRETERIA GENERALE

Premesso che con deliberazione del Commissario Straordinario (con i poteri del consiglio comunale) n. del 5 del 02/05/2024 è stato dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi e per gli effetti dell’art. 244 e ss., D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che la condizione di dissesto finanziario impone all’Ente la rideterminazione della dotazione organica;

Rilevato, inoltre, che l’obbligo di rideterminazione della dotazione organica si colloca nell’ambito della riduzione delle spese correnti così come previsto dall’art. 259, c. 6, D.Lgs. n. 267/2000 che dispone: *“L’Ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese ridetermina la dotazione organica, dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti popolazione di cui all’art. 263 comma 2, fermo restando l’obbligo di accertare le compatibilità di bilancio”*;

Visti ai fini dell’elaborazione dell’ipotesi di rideterminazione della dotazione organica, di cui al citato obbligo di legge, i valori medi dipendente/popolazione validi per gli enti in condizione di dissesto;

Visto che il rapporto medio tra numero di dipendenti e abitanti per i Comuni della fascia demografica a cui appartiene il Comune di Mendicino è 1/169;

Calcolato che, da tali dati, il numero massimo di dipendenti da prevedere nella dotazione organica dell’Ente, ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti dal citato decreto ministeriale, è pari a 54;

Visto, inoltre, che la rideterminazione della dotazione organica è sottoposta, ai sensi dell’art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, all’esame della Commissione per la finanza e gli organici degli Enti Locali per la relativa approvazione;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017

Visto inoltre l’art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- 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.

– l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 e l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, e l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Preso atto che è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, la quale ha dato esito negativo;

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

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

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno

una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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'articolo 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.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*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*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Richiamati i provvedimenti normativi e giurisprudenziali in merito alla corretta applicazione delle prescrizioni di cui alla legge n. 34/2019 ed al DPCM del 17/03/2020, per come di seguito specificato:

- il comma 3-septies, dell'art. 57, del D.L. 104/2020, convertito in Legge n. 126/2020, il quale recita, testualmente, quanto segue: “*A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva all'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33, del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente*”;
- la Deliberazione della Corte dei Conti – sezione regionale della Liguria n. 91 del 16/10/2020, la quale conclude per come segue: “*la Sezione regionale di controllo per la Liguria, in riscontro al parere richiesto dal Comune di Genova, ritiene che possano essere esclusi, ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, disciplinate dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019, come specificate dal DM 17 marzo 2020, le spese impegnate per il reclutamento di personale a tempo determinato a valere sui finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, attribuiti dallo Stato ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 109 del 2018, convertito dalla legge n. 162 del 2019. Il tenore letterale della disposizione in parola appare coerente con i recenti approdi della giurisprudenza contabile, in base ai quali risulta possibile, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia*

costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale).”;

- la Deliberazione della Corte dei Conti – sezione regionale della Lombardia n. 134 del 07/10/2020, la quale conclude per come segue: “La spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all’interno della “spesa complessiva per tutto il personale dipendente” il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall’articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68”;

Preso atto che, in base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina (Allegato A), il parametro di spese di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato (Anno 2022), risulta essere al di sotto del primo “valore soglia” (26,90%) del DPCM, per come si evince dalle tabelle allegate al presente provvedimento;

Dato Atto che con Deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 21 ottobre 2024 è stata effettuata la “rideterminazione della dotazione organica dell’Ente, nel rispetto del Decreto del Ministero dell’Interno 18 novembre 2020, tenendo conto che il rapporto dipendenti/abitanti è 1/169, ovvero $9.082/169 = 54$, per cui il numero di unità lavorative non può superare tale rapporto;

Considerato che a seguito dell’invito, formulato dalla Direzione Centrale per la Finanza Locale - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali del Ministero dell’Interno, prot. 193772 del 19/12/2024, a presentare un'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato in cui le previsioni di entrata e di spesa siano rispondenti agli effettivi accertamenti/incassi e impegni/pagamenti, almeno per il primo esercizio finanziario 2024 dell'ipotesi, essendo lo stesso ormai trascorso interamente, si è valutata la necessità di procedere ad una riapprovazione dell’ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato 2024/2026, ai sensi dell’art. 259 del TOUEL, al fine di avere un bilancio di previsione conforme ai fatti e agli atti di gestione relativamente all’anno 2024;

Atteso che, conseguentemente, occorre procedere alla modifica della rideterminazione della Dotazione Organica effettuata con la Deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 21.10.2024, in conformità alle modifiche introdotte nel nuovo Modello F;

Dato Atto, altresì, che nella deliberazione n. 43 del 21/10/2024 è stato inserito un prospetto della dotazione organica vigente errato, poiché l’ultima dotazione organica antecedente alla dichiarazione di dissesto finanziario dell’Ente è stata approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 07/06/2022, ad oggetto “Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022-2024 (PTFP)”, il cui allegato A) prevedeva la seguente organizzazione:

Allegato A) Dotazione organica Comune di Mendicino				
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	COPERTI	VACANTI
D1	FUNZIONARIO (Cat. D1)			
	ISTRUTTORE DIRETTIVO A.G.	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO WELFARE	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO LAVORI PUBBLICI	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO URBANISTICA	1	1	0
	Totale Categ. D	6	5	1
C	ISTRUTTORE (Cat. C)			

	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO F.T.	3	3	0
	ISTRUTTORE CONTABILE P.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE CONTABILE P.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE CONTABILE F.T.	3	3	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO P.T.	2	1	1
	ISTRUTTORE TECNICO P.T.	4	1	3
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA F.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA P.T.	3	1	2
	Totale Categ. C	17	13	6
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE (Cat. B3)			
	AUTISTA P.T.	3	1	2
	Totale Categ.B3	3	1	2
B1	COLLABORATORE PROFESSIONALE (Cat. B1)			
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	2	2	0
	ESECUTORE USCIERE P.T.	1	1	0
	ESECUTORE CENTRALINISTA	1	1	0
	ESECUTORE P.T.	1	1	0
	ESECUTORE F.T	2	2	0
	Totale Categ.B1	7	7	0
A	OPERATORE (Cat. A)			
	OPERAIO F.T.	1	1	0
	OPERAIO P.T.	5	5	0
	Totale Categ.A	6	6	0
	TOTALE	41	32	9

Rilevato che la tabella della dotazione organica allegata alla deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 07/06/2022 sopra richiamata conteneva degli errori nel calcolo dei totali parziali e complessivo, e che pertanto il numero dei posti complessivo è pari a 40;

Dato atto, di conseguenza, che la dotazione organica vigente alla data di dichiarazione del dissesto finanziario prevedeva un numero complessivo di posti pari a 40 unità, di cui 31 coperti e 9 vacanti, per una spesa complessiva calcolata sulle 40 unità pari ad € 1.229.088,00, già parametrata agli aumenti contrattuali intervenuti;

Considerato che la capacità assunzionale del Comune di Mendicino, calcolata ai sensi dell'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020, è quella indicata nell'allegato A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Rilevato, pertanto, che il Comune di Mendicino dispone di un margine potenziale di maggiore spesa per come di seguito specificato: € 307.530,29 (2024), 307.530,29 (2025), 228.202,54 (2026) fino al raggiungimento del primo valore soglia (26,90);

Preso atto che, dalla verifica di cui all'art. 3, comma 1 lett. b) e dell'art. 18, comma 2 della Legge 68/1999, emerge che questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile, per come previsto dai citati precetti normativi;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

Considerato che all'interno dell'Ente alcuni servizi evidenziano una carenza evidente di personale, che non consente di svolgere in maniera efficiente i compiti assegnati, anche perché gran parte del personale in servizio svolge la sua attività part-time;

Dato atto che un dipendente ha manifestato, per esigenze personali, la necessità di ridurre il suo orario di lavoro, che passa da 30 a 20 ore settimanali;

Valutata l'esigenza e l'utilità, inoltre, di incrementare la percentuale di tempo parziale di n. 10 dipendenti, assegnati ai servizi Anagrafe, Provveditorato, Tecnico, Segreteria, Polizia Municipale, Personale, appartenenti all'Area Operatori Esperti e all'Area degli Istruttori), di cui al seguente prospetto, al fine di meglio assicurare l'efficienza ed il buon andamento dei predetti servizi ed in ragione delle motivazioni sopra esposte in funzione delle specifiche esigenze manifestate e in una ottica di ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane già esistenti:

Dipendente	Area appartenenza	Servizi di assegnazione	Incremento ore da .. a ...settimanali
1	Area Istruttori	Anagrafe	Da 35 a 36
2	Area Istruttori	Provveditorato	Da 35 a 36
3	Area Istruttori	Tecnici	Da 35 a 36
4	Area Istruttori	Segreteria	Da 33 a 36
5	Area Istruttori	Tecnici	Da 33 a 36
6	Area Istruttori	Polizia Municipale	Da 33 a 36
7	Area Istruttori	Personale	Da 26 a 28
8	Area operatori esperti	Tecnici	Da 30 a 33
9	Area operatori esperti	Tecnici	Da 33 a 36
10	Area operatori esperti	Tecnici	Da 24 a 29

Dato atto che la modifica delle ore lavorative, di cui alla presente deliberazione, verrà formalizzata in apposito "aggiornamento" dell'originario contratto individuale di lavoro, a seguito della necessaria autorizzazione da parte di COSFEL, precisando che le risorse finanziarie necessarie sono conteggiate nelle spese di personale e rientrano ampiamente nella capacità assunzionale dell'Ente;

Considerato che la rideterminazione della dotazione organica deve ispirarsi a criteri di funzionalità ed efficienza nell'erogazione dei servizi, assicurando prioritariamente quelli indispensabili, anche tenendo conto che, ai sensi dell'art. 267 del testo unico, per tutta la durata del periodo di risanamento non è consentito variare in aumento la dotazione organica rideterminata;

Considerato che il numero di unità lavorative in servizio al 31.12.2024 risulta essere di n. 28, diminuite a 26 a seguito delle cessazioni sopra evidenziate; l'Ente, nel rispetto delle prescrizioni in materia di dissesto, intende programmare, per il triennio 2024-2026, le assunzioni specificate nell'allegato "B" alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale della stessa;

Precisato che, la media di spesa per il personale per le annualità 2024, 2025 e 2026 risulta al di sotto della media del triennio 2011-2013, determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557, L. 27 dicembre 2006, n. 296, che risulta essere pari ad € 1.300.884,07.

Considerato, pertanto, che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni, di cui al DPCM del 17/03/2020, a seguito dell'implementazione della presente programmazione, è determinata per come segue:

2024	
Spesa del personale in servizio al 2024: (con assunzioni programmate per il 2024)	1.105.232,24
	Oltre € 38.366,23 per personale a tempo determinato eterofinanziato da Agenzia Coesione Territoriale
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	1.501.626,08
Residuo capacità assunzionale calcolata su spesa potenziale massima pari a € 307.530,29	307.530,29
2025	
Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio al 2024 (con assunzioni programmate per il 2024-2025)	1.216.625,89
	Oltre 90.382,65 per personale a tempo determinato eterofinanziato da Agenzia Coesione Territoriale (euro 36.007,65) e fondo coesione Capcoe (euro 54.375,00)
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	1.501.626,08
Residuo capacità assunzionale calcolata su spesa potenziale massima pari a € 307.530,29	163.967,43
2026	
Spesa del personale a tempo indeterminato in servizio al 2024 (con assunzioni programmate per il 2024-2025-2026)	1.199.041,02
	Oltre € 108.507,65 per personale a tempo determinato eterofinanziato da Agenzia Coesione Territoriale (euro 36.007,65) e fondo coesione Capcoe (euro 72.500,00)
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (+)	1.501.626,08
Residuo capacità assunzionale calcolata su spesa potenziale massima pari a € 307.530,29	163.967,43

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Mendicino, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato C);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Preso atto

- del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio Personale, espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;
- del parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area Finanziaria ai sensi dell'art. 49, 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Dato atto che il presente atto di programmazione sarà inserito nella proposta del documento unico di programmazione 2024/2026, da sottoporre all'esame del Consiglio Comunale, previa acquisizione del necessario parere dell'organo di revisione, che dovrà esprimersi anche in merito a quanto previsto dall'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001, con l'asseverazione di cui all'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020;

Ritenuto opportuno che, per il triennio 2024/2026, atteso lo stato di dissesto in cui versa questo ente, sia possibile programmare nuove assunzioni solo compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e nel rispetto della normativa prevista per i Comuni in dissesto finanziario e comunque previa autorizzazione da parte della Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL.;

Considerato:

- che il Comune di Mendicino presenta una dotazione organica sottodimensionata rispetto alle dimensioni dell'Ente, alla sua popolazione e ai servizi che deve garantire quotidianamente, essendo in servizio solo 26 dipendenti, di cui più della metà part-time, per una popolazione complessiva di oltre 9.000 abitanti e un'estensione territoriale di 35 KM²;
- che la presente pianificazione assunzionale è volta a sopperire le maggiori e più urgenti esigenze di dotazione organica dell'Ente, in un'ottica di ottimizzazione delle risorse disponibili, sia economiche, che umane;
- che constatata la sempre più pressante esigenza di incremento della dotazione organica, al fine di far fronte compiutamente ai fini istituzionali dell'Ente, nonché l'esigenza di ricoprire i ruoli apicali e adeguare la programmazione ai prevedibili tempi di svolgimento delle procedure, questo Ente si riserva la possibilità di richiedere un incremento futuro del piano assunzionale non appena saranno disponibili risorse e spazi economici di bilancio;

Ritenuto dover provvedere in merito a quanto esposto;

Accertato che sulla proposta della presente sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

Dato atto che il presente piano sarà inserito, quale parte integrante e sostanziale, nella nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025/2027, sul quale sarà assunto il necessario parere dell'organo di revisione, il quale dovrà accertare la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

VISTO lo statuto Comunale;

VISTO il vigente regolamento di contabilità dell'ente;

VISTO il D.Igs. 267/2000;

PROPONE ALLA GIUNTA

La premessa forma parte integrante e sostanziale di quanto qui di seguito deliberato.

- **DI RETTIFICARE**, per le motivazioni sopra esposte e che qui si intendono integralmente riportate, la Deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 21.10.2024, “Rideterminazione della Dotazione Organica ai sensi dell’art. 259, c. 6, del d.lgs. N. 267/2000 e adozione del piano triennale del fabbisogno del personale”;
- **DI RIDETERMINARE** la dotazione organica dell’Ente, nel rispetto del Decreto del Ministero dell’Interno 18 novembre 2020, come da prospetto **allegato (“C”)**, tenendo conto che il rapporto dipendenti/abitanti è 1/169, ovvero $9.082/169 = 54$, per cui il numero di unità lavorative non può superare tale rapporto;
- **DI DARE ATTO** che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
- **DI RIMODULARE**, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2024/2026, per come previsto nel documento allegato alla **lettera “B”** della presente deliberazione, con valore integrante e sostanziale;
- **DI DARE ATTO** che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell’anno 2022 e le entrate correnti del triennio 2020/2022, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell’anno 2023, è pari al 21,39%;
- **DI PRECISARE** che la spesa per le assunzioni previste rientrano nei limiti di spesa del personale, per come specificato in premessa;
- **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;
- **DI DISPORRE** che il presente documento, 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, poiché atto consequenziale alla dichiarazione di dissesto finanziario dell'Ente;

- **DI DARE ATTO CHE** il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, che dovrà essere asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- **DI DARE ATTO CHE** il piano è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 ed è inoltre coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- **DI TRASMETTERE** copia del presente atto, alla Commissione Centrale per la Finanza e gli Organici degli EE.LL., subordinandone l'efficacia all'approvazione della Commissione stessa, come previsto dall'art. 259, c. 7, D.Lgs. n. 267/2000, correlata dei documenti e delle certificazioni prescritte (Allegato "C"), ai fini della relativa approvazione.
- **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
- **DI DEMANDARE** al responsabile del settore personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
- **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.
- **DI TRASMETTERE** il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.
- **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ex art 134 D. Lgs 267/2000;

Il Responsabile del Settore 1 - "Segreteria Generale"
(Avvocatura - Segreteria Generale - Personale)

F.to Dott.ssa Rita Benigno

OGGETTO: *Rettifica Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21/10/2024 “Rideterminazione della Dotazione Organica ai sensi dell’art. 259, c. 6, del d.lgs. N. 267/2000 e adozione del piano triennale del fabbisogno del personale”.*

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta per come sopra richiamata;

VISTO il D.Lgs 267/00;

VISTO il D.Lgs 165/2001;

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei servizi;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri dei responsabili delle Aree interessate, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis D.Lgs 267/00;

CON voti unanimi resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare l’allegata proposta, che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata.

2. Con successiva stessa votazione resa nei modi e forme di legge la Giunta Comunale, riscontrata l’urgenza, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/00.

Il Segretario Generale

F.to Dott. Dario Policicchio

Il Sindaco

F.to Ing. Irma Bucarelli

Gli Assessori

F.to Ignazio Giordano

F.to Rossella Giordano

Carlo Natoli

F.to Albino Mosciaro

OGGETTO: *Rettifica Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 21/10/2024 “Rideterminazione della Dotazione Organica ai sensi dell’art. 259, c. 6, del d.lgs. N. 267/2000 e adozione del piano triennale del fabbisogno del personale”.*

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (DI CUI AGLI ARTT. 49 E 147 BIS DEL TESTO UNICO 18.8.2000, N. 267)

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA: SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE PER MOTIVI ESPRESSI NEL TESTO DELLA PROPOSTA

Mendicino, 06/03/2025

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE SEGRETERIA GENERALE
F.to **Dott.ssa Rita Benigno**

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

SETTORE FINANZIARIO

In ordine alla regolarità contabile esprime parere favorevole, per i motivi espressi nel testo della proposta;

Mendicino, 06/03/2025

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO
F.to **Dott.ssa Manuela Ciacco**

Si attesta che la presente proposta non comporta riflessi diretti e/o indiretti alla situazione economica finanziaria e/o sul patrimonio;

Mendicino,

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott.ssa Manuela Ciacco

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi Dal 06/03/2025 vi rimarrà per quindici consecutivi , come previsto dall'art 124,comma 1, del T.u.o.e.l.n.267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009,n.69,e successive modificazioni.

Mendicino, lì 06.03.2025

***Il Responsabile del Servizio Segreteria
Sig.ra Elena Chiappetta***

ESECUTIVITÀ IMMEDIATA - (ex art.134,comma 4, del T.U.O.E.L n. 267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

Mendicino li 06.03.2025

***Il Responsabile del Servizio Segreteria
Sig.ra Elena Chiappetta***

ALL A) CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	MENDICINO
POPOLAZIONE	9268
FASCIA	e
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2022		definizione art. 2, comma 1, lett. a)
		1.194.095,79
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	6.574.392,35	6.690.439,45
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	7.240.843,99	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	6.256.082,00	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		1.108.186,36
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		21,39%

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	1.194.095,79	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.501.626,08	
INCREMENTO MASSIMO	307.530,29	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Anno 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.509.997,68	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	26,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	392.599,40	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.329.585,79
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	- 180.411,89
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.501.626,08
DIFFERENZA	- 172.040,29

DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024

DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2025:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.509.997,68	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025	26,00%	
INCREMENTO ANNUO 2025 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	392.599,40	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.362.925,79
INCREMENTO ANNUO (2025-2018)	- 147.071,89
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.501.626,08
DIFFERENZA	- 138.700,29

DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023

DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

Anno 2026:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	1.509.997,68	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2026	26,00%	
INCREMENTO ANNUO 2026 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	392.599,40	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2026, compreso incremento trattamento economico accessorio)	1.362.925,79	
INCREMENTO ANNUO (2026-2018)	- 147.071,89	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.501.626,08	
DIFFERENZA	- 138.700,29	DEVE ESSERE < O = A 0

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1

ANNO 2024
NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

ANNO 2025				
PROFILO	SETTORE	MODALITA' ASSUNZIONE	ATTO DI ORGANIZZAZIONE	ONERI BILANCIO
<i>Funzionario Contabile Area funzionari ed elevata qualificazione– 36 ore settimanali</i>	<i>Finanziario e Tributi</i>	<i>Utilizzo graduatorie altri enti ex art. 4 DL 101/2013 e, in caso di esito infruttuoso, indizione concorso</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>€ 36.376,01</i>
<i>Istruttore Contabile Area degli istruttori – 20 ore settimanali</i>	<i>Finanziario e Tributi</i>	<i>indizione concorso</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>€. 18.478,69</i>
<i>Funzionario Tecnico - Area funzionari ed elevata qualificazione– 36 ore settimanali</i>	<i>Lavori Pubblici</i>	<i>Selezione effettuata a livello centrale da RIPAM</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>ETEROFINANZIATO Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) – Priorità 1 – Operazione 1.1.2</i>
<i>Funzionario Giuridico - Area funzionari ed elevata qualificazione– 36 ore settimanali</i>	<i>Amministrativo-Giuridico</i>	<i>Selezione effettuata a livello centrale da RIPAM</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>ETEROFINANZIATO Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) – Priorità 1 – Operazione 1.1.2</i>
<i>Agente di Polizia Locale Area degli istruttori – 24 ore settimanali</i>	<i>Polizia Locale</i>	<i>Utilizzo graduatorie altri enti ex art. 4 DL 101/2013 e, in caso di esito infruttuoso, indizione concorso</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>€ 19.402,62</i>
<i>Agente di Polizia Locale Area degli istruttori – 21 ore settimanali</i>	<i>Polizia Locale</i>	<i>Utilizzo graduatorie altri enti ex art. 4 DL 101/2013 e, in caso di esito infruttuoso, indizione concorso</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>€ 19.402,62</i>
<i>Operatore esperto Area degli operatori esperti – 18 ore settimanali</i>	<i>Amministrativo</i>	<i>indizione concorso</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>€ 14.842,96</i>

ALLEGATO B – FABBISOGNO TRIENNALE 2024/2026

<i>Operatore esperto Area degli operatori esperti – 18 ore settimanali</i>	<i>Amministrativo</i>	<i>indizione concorso</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>€ 14.842,96</i>
<i>Operatore esperto Area degli operatori esperti</i>	<i>Tecnico</i>	<i>Progressione verticale in deroga (art. 13 CCNL 2019/2021) Selezione interna</i>	<i>Aggiornamento PTFP 2024-2026 Deliberazione di G.M n. ____ del _____</i>	<i>€ 1.000,00</i>
<i>Aumento ore a personale dipendente</i>				<i>13.823,68</i>

ANNO 2026**NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA**

Dotazione organica vigente

Allegato A) alla deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 07/06/2022 - Dotazione organica Comune di Mendicino				
CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI	COPERTI	VACANTI
D1	FUNZIONARIO (Cat. D1)			
	ISTRUTTORE DIRETTIVO A.G.	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO WELFARE	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO FINANZIARIO	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO VIGILANZA	1	0	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO LAVORI PUBBLICI	1	1	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO URBANISTICA	1	1	0
	Totale Categ. D	6	5	1
C	ISTRUTTORE (Cat. C)			
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO F.T.	3	3	0
	ISTRUTTORE CONTABILE P.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE CONTABILE P.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE CONTABILE F.T.	3	3	0
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO P.T.	2	1	1
	ISTRUTTORE TECNICO P.T.	4	1	3
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA F.T.	1	1	0
	ISTRUTTORE DI VIGILANZA P.T.	3	1	2
	Totale Categ. C	17	13	6
B3	COLLABORATORE PROFESSIONALE (Cat. B3)			
	AUTISTA P.T.	3	1	2
	Totale Categ.B3	3	1	2
B1	COLLABORATORE PROFESSIONALE (Cat. B1)			
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	2	2	0
	ESECUTORE USCIERE P.T.	1	1	0
	ESECUTORE CENTRALINISTA	1	1	0
	ESECUTORE P.T.	1	1	0
	ESECUTORE F.T	2	2	0
	Totale Categ.B1	7	7	0
A	OPERATORE (Cat. A)			
	OPERAIO F.T.	1	1	0
	OPERAIO P.T.	5	5	0
	Totale Categ.A	6	6	0
	TOTALE	41	32	9

Si evidenzia che la tabella della dotazione organica allegata alla deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 07/06/2022 sopra riportata contiene degli errori nel calcolo dei totali parziali e complessivi, e che pertanto il numero dei posti complessivo è pari a 40, di cui 31 coperti e 9 vacanti, per una spesa complessiva calcolata sulle 40 unità pari ad € 1.229.088,00 (già adeguata agli aumenti contrattuali intervenuti);

Dotazione organica rideterminata

AREA	Posti dotazione organica rideterminata	Posti coperti	Posti vacanti	Posti da coprire con piano assunzionale 2024/2026	Full Time	Part Time	Profilo orario part-time
Funzionari	6	3*	3**	3**	6	0	
Istruttori	17	14	3	3	11	6	28 ore (1 unità); 24 ore (2 unità) 21 ore (1 unità) 20 ore (2 unità);
Operatori Esperti	8	6	2	2	4	4	33 ore (1 unità); 29 ore (1 unità) 18 ore (2 unità);
Operatori (***)	3	3	0	0	0	3	33 ore (2 unità); 25 ore (1 unità)
Tot.	34	26	8	8	21	13	
<p>* Uno dei posti coperti è interamente finanziato da Agenzia Coesione (PNRR). ** due dei posti Full-Time istituiti saranno integralmente finanziati da Agenzia Coesione (CAPCOE). *** Nella programmazione è previsto l'espletamento di una progressione verticale in deroga per 1 unità</p>							

RIEPILOGO RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA
N. POSTI DOTAZIONE ORGANICA INIZIALE: 40
N. POSTI DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA: 34

<p>SPESA COMPLESSIVA DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE 1.229.088,00 (già parametrata agli aumenti contrattuali intervenuti)</p> <p>SPESA COMPLESSIVA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA: 1.216.625,89 (già parametrata agli aumenti contrattuali intervenuti)</p>
--