



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2024-2026

ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021- DPR n. 81/2022 - Decreto n. 132/2022

**Allegato 4 – Dotazione organica
e programmazione del
fabbisogno dipersonale**

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che gli elementi fondamentali della presente sottosezione sono:

- a. la rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente. Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;
- b. la programmazione strategica delle risorse umane.

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce infatti a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese. Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può infatti 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 inoltre di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In base a tali considerazioni, la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa tiene conto anche:

- 1) delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 2) stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- 3) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 4) stima dell'evoluzione dei bisogni in relazione alla digitalizzazione dei processi, alle variazioni di carichi nelle macro e microstrutture, ovvero nell'esame dei fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

L'analisi di contesto nel quale si colloca la programmazione strategica dell'ente non può non tener conto delle risorse umane disponibili, partendo dall'esposizione della loro evoluzione storica e della loro composizione attuale. Il dato pregiudiziale di cui occorre tenere conto è la progressiva diminuzione del numero dei dipendenti e l'elevata età media dei dipendenti rimasti.

Sulla base di quanto indicato nel DUP e nella Relazione del Dirigente del Settore Economico-Finanziario, Servizio Personale allegata alla presente sottosezione del PIAO si riporta quanto di seguito.

Risorse Umane- Dotazione organica

Di seguito le tabelle relative alla situazione del personale al 1/01/2024:

Risorse Umane- Dotazione organica

Categoria	Previsti in dotazione organica	In servizio numero a tempo indeterminato
Area degli operatori	38	17
Area degli operatori esperti	112	57
Area degli istruttori	130	57

Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	83	31
---	----	----

Personale a tempo indeterminato del comparto: n. 162* (compreso n. 1 dipendente in aspettativa per incarico dirigenziale)

Dirigenti a tempo indeterminato n.5

Personale a tempo determinato del comparto n. 6 (PNRR e Coesione)

Dirigenti a tempo determinato n. 1

Segretario Generale n. 1

Di seguito la ripartizione per Settore ed UOA

UOA SEGRETERIA GENERALE				UOA SERVIZI AL CITTADINO DEMOGRAFICI (STATO CIVILE, ANAGRAFE, STATISTICA, ELETTORALE E LEVA)			
Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° In Servizio		Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	n. in servizio	
OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	2		ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	11	
ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	2		ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	1	
ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	1		ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1	
ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1					

UOA TRANSIZIONE DIGITALE (SERVIZI INFORMATIVI, PORTALE, ARCHIVIO, PROTOCOLLO)				SETTORE VIGILANZA E SICUREZZA E PROTEZIONE CIVILE			
Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° In Servizio		Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	n. in servizio	
ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	6		OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	2	
ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	3		AGENTI VIGILANZA ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	32 2	
ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1		ISTRUTTORI ISPETTORE FUNZIONARIO DI VIGILANZA FUNZIONARIO GEOLOGO	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	1 1 1	

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA				SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO			
Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° In Servizio		Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	n. in servizio	
ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	3		OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	8	

					(SERVIZIO DI PORTINERIA)		
	ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	1		ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	15
	ISTRUTTORI DIRETTIVI/ ASSISTENTI SOCIALI		9		ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	4
		Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione			ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	4

SETTORE TECNICO				SETTORE AVVOCATURA			
	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° in Servizio		Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	n. in servizio
	OPERATORI POLIFUNZIONALI	Area degli operatori	5		ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	7
	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	5		ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	4
	ISTRUTTORI AMM.VI/TECNICI	Area degli istruttori	3		ISTRUTTORE DIR.LEGALE	Area dei Funzionari ed EQ	1
	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	6				

SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO				SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO E DEL TERRITORIO COMUNALE			
	Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° in Servizio		Qualifica Prof.le	Nuovo sistema di qualificazione	N° in Servizio
	ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	4		ESECUTORI AMM.VI	Area degli operatori esperti	6
	ISTRUTTORI AMM.VI/TECNICI	Area degli istruttori	3		ISTRUTTORI AMM.VI	Area degli istruttori	3
	ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	3		ISTRUTTORI DIRETTIVI	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	2

Programmazione e strategia di copertura del fabbisogno.

La capacità assunzionale dell'amministrazione, effettuata sulla base della disciplina vigente e sulla stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, prima individuate nel Piano dei fabbisogni di personale sono ora integralmente recepite nel presente atto.

Le previsioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 stabiliscono:

- art. 2 che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di

organizzazione degli uffici;

- art. 4 che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- art. 5 che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui al sopra richiamato art. 2;
- art. 6, modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, testualmente che:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

- 2. 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 e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- 3. 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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 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.*
- 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- 5. (... omissis ...);*
- 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

L'articolo 22, comma 1, D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";*

Il Comune di Lamezia Terme con deliberazione della Giunta Comunale n. 77, adottata in data 31

dicembre 2021, ha approvato la Macrostruttura dell'Ente, nel rispetto dei profondi e radicali mutamenti intervenuti nel contesto normativo di riferimento nonché delle esigenze interne all'Ente al fine di assicurare obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini attraverso l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e *“l'ottimale distribuzione delle risorse umane”* secondo le previsioni del D. Lgs. n. 75/2017 e linee di indirizzo della FunzioniPubblica pubblicata in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 in modo di soddisfare i fabbisogni prioritari rispetto alle competenze professionali necessarie. Nel corso delle Conferenze di Direzione , anche alla presenza della parte politica è tuttavia emersa la necessità di rivisitare tale macrostruttura in relazione a mutate esigenze organizzative che impongono anche di ampliare la dotazione organica dei Dirigenti dell'ente.

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, ha disciplinato le assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente all'art. 33, comma 2, che *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”*.

In data 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020 che prevede, quale data di decorrenza delle proprie disposizioni il 20 aprile 2020.

Il D.M. suddivide i comuni in 9 fasce demografiche e per ciascuna di esse individua i valori soglia del personale determinati come rapporto della spesa di personale rispetto alla media delle entrate correnti dell'ultimo triennio.

L'Ente, in esito all'applicazione della nuova normativa, si colloca tra i *“Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato”*.

Ai fini del calcolo di detto rapporto, per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per la 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.

Il Comune di Lamezia Terme si colloca nella fascia demografica “g)” (comuni da 60.000 a 249.999 abitanti), per la quale è stato individuato un valore soglia del rapporto della Spesa del personale rispetto alle Entrate correnti, pari al 27,60%. Il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60%. Sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021-2023 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2023, il valore della soglia percentuale applicabile a questo Ente, pari al 27,60%, risulta inferiore al valore della soglia di virtuosità. Ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 o, in alternativa è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015 – 2019) in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 in applicazione di quanto stabilito dal D. L. n. 34/2019 la spesa massima teorica per dimensione demografica nel rispetto del limite previsto dal medesimo, ossia dell'incidenza tra la spesa del personale e le spese correnti (allegato “A”), ammonta ad € 12.790.548,21. A tal proposito si specifica che la media delle entrate correnti si riferisce al triennio 2021/2023, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità del bilancio 2023 assestato, e l'incremento percentuale si applica alla spesa del personale risultante dal rendiconto 2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 19 giugno 2024 pari ad € 7.950.838,62. Sulla scorta di quanto illustrato al punto precedente, l'incremento massimo possibile della spesa di personale nel triennio 2024-2026 è pari ad € 4.839.709,59. Il tetto di spesa comprensivo del più alto incremento – così come meglio dettagliato nell'allegato prospetto (allegato “B”) ammonta ad € 12.790.548,21.

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 28.06.2022, il Comune ha approvato la rimodulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale come previsto dalla Legge 30 Dicembre 2021, n. 234, art. 1 commi 992-994.

Allo stato attuale il piano sembrerebbe chiuso alla data del 31 dicembre 2023 per decorrenza decennale dello stesso anche se esiste un'istruttoria in itinere presso la Corte dei Conti sez. Calabria.

Dalle risultanze del rendiconto della gestione per l'esercizio 2023, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 19 giugno 2024, tenuto conto della tabella di riscontro dei parametri di deficitarietà strutturale redatta ai sensi del DM Interno e dell'Economia e Finanze del 5.08.2022, questo Ente risulta non deficitario.

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.

L'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, testualmente recita: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*.

Il comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, testualmente recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n.68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

L'articolo 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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.

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli Enti Locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare la formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- a) *.... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"(art.4 comma 2);*
- b) *"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'articolo 6- ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quantoprevisto dall'articolo 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"(art.4, comma 3);*

c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018).

Inoltre, la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d. lgs n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e 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”* valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015).

Si richiama, inoltre, l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

Nel caso di specie non si rileva la presenza di dipendenti e di dirigenti in soprannumero, né in eccedenza per l'anno corrente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., così come attestato dai dirigenti e dal Segretario Generale con le seguenti note:

1. Dichiarazione del 02.01.2024 del Settore Economico-Finanziario
2. Dichiarazione del 03.01.2024 del Settore Servizi alla Persona
3. Dichiarazione del 02.01.2024 della UOA Segreteria Generale

4. Dichiarazione del 02.01.2024 del Settore Tecnico e del Settore Vigilanza
5. Dichiarazione del 02.01.2024 del Settore Governo del territorio e UOA Transizione al Digitale.
6. Dichiarazione del 02.01.2024 del Settore Gestione e Valorizzazione del Patrimonio e del Territorio Comunale
7. Dichiarazione del 02.01.2024 del Settore Avvocatura e UOA Servizi al cittadino.

Il quadro normativo sopra rappresentato e richiamato:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

In particolare si richiamano:

- i commi 557, 557- bis, 557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), come modificati dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis della legge 114/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione (557 quater); in applicazione della nuova disciplina introdotta dal DL 34/2019, art. 6, e così come evidenziato nella circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno n. 17102/110/1 prot. 1374 A del 8.06.2020 , *“la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dall'art. 33 del D. Lgs. n. 34/2019 e dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 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 sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, serie generale n. 226 dell'11 settembre 2020. Pertanto, la capacità assunzionale per il triennio 2024, 2025 e 2026 risulta essere quella definita negli allegati “B”, “C” e “D”, calcolata tenuto conto del limite della spesa teorica per dimensione demografica nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 34/2019.

Al 31 dicembre 2023, il rapporto dipendenti/popolazione si attestava ad 1/402 (popolazione residente al 31 dicembre 2023 n. 67211/personale in servizio al 31 dicembre 2023 n. 167 unità sia a tempo indeterminato che determinato) a fronte del rapporto medio 1/134 stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, recante *“Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022”*, pubblicato in G.U. Serie Generale n. 297 del 30 novembre 2020 che individua i rapporti medi dipendenti/popolazione residente anche per gli Enti che hanno fatto ricorso alla “procedura di

riequilibrio finanziario pluriennale” di cui all’art. 243-bis.

Alla luce di quanto sopra scritto permangono notevoli ed oggettive difficoltà nella gestione ordinaria delle attività e dei servizi, a causa della grave carenza di personale per tutte le categorie e profili professionali.

In data 26 gennaio 2024 è stato inoltrato al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali il prospetto informativo online, protocollo sistema n. 00004725, dei lavoratori disabili di cui alla legge 68/99 e ss.mm.ii. dal quale non risulta alcuna scopertura di posti di cui all'art. 1 della citata legge.

Altro importante riferimento è l'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, che prevede la possibilità, nei limiti della spesa previsti per gli Enti locali, di avvalersi di personale a tempo determinato. Le limitazioni previste dal comma sopra citato 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, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009.

Si rammenta:

- la sentenza della Corte Costituzionale n. 139/2012, che, con riferimento ai vincoli imposti all'autonomia delle regioni e degli enti locali dagli artt. 6 e 9 del D. L. n. 78/2010, precisa che gli stessi debbono essere interpretati come “*principio*”, sicché tali vincoli non devono essere rispettati in modo analitico ma come limite complessivo di spesa rispetto alle voci indicate;
- il dispositivo della deliberazione n. 2 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, depositata il 9 febbraio 2015, che sulle questioni di massima poste dalle Sezioni Regionali di Controllo per la Lombardia, il Molise e la Liguria con le deliberazioni n. 327/2014/QMIG, n. 220/2014/PAR e n. 66/2014/PAR, ha pronunciato il seguente principio di diritto: “*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. n.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, l. 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*”;
- il comma 2 dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, rubricato “*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*”;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” ed in particolare l'art. 23 rubricato “*Numero complessivo di contratti a tempo determinato*”;

Per il Comune di Lamezia Terme la spesa sostenuta per assunzioni a tempo determinato nell'anno 2009 ammonta ad € 741.473,00 al netto della spesa per lavoratori precari finanziati da una corrispondente entrata di contributi regionali. Nel 2024 sono previste assunzioni a tempo determinato (allegato I) per un importo complessivo di € 114.000,00, risulta, conseguentemente, possibile assumere a tempo determinato nei limiti della somma sopra indicata.

Quanto alle assunzioni a tempo indeterminato, le stesse sono vincolate al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

- a) alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.lgs. 165/2001, così come modificato dalla legge di stabilità per il 2012;
- b) al rispetto delle previsioni di cui al D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

c) al rispetto delle previsioni del D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*;

al rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

La programmazione del fabbisogno per il triennio 2024 – 2026, non può prescindere dalla rideterminazione della dotazione organica. 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 la programmazione occupazionale, 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 necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

La centralità della programmazione del fabbisogno è il fattore strategico per l'individuazione delle esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini. La dotazione organica acquisisce un valore finanziario, sostanziandosi in una dotazione di "spesa potenziale" massima sostenibile che non può essere valicata. 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 della programmazione, 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 individua volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e fa da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione organica come parametro di riferimento.

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 dell'Ente.

Nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale

rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le amministrazioni:

a) possono coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste della relativa copertura finanziaria. Fermo restando la coerenza degli stanziamenti di bilancio i con le predette limitazioni;

b) dovranno indicare nella programmazione, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Nella programmazione la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio,

sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d. lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima ossia al limite di spesa consentito dalla legge per gli enti locali.

Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate.

Le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, definite con D.M. Del 22 luglio 2022, forniscono indicazioni per le amministrazioni prevedendo che per procedere al popolamento dei diversi profili, occorre:

- identificare le famiglie professionali presenti nell'amministrazione, specificando, per ciascuna di esse, i profili di ruolo che le dettagliano;
- descrivere i profili di ruolo in termini di: finalità, principali responsabilità presidiate, principali attività svolte;
- individuare le conoscenze, le capacità tecniche e le capacità comportamentali necessarie per presidiare con successo il ruolo.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 332 del 21 novembre 2023 – recante ad oggetto “Approvazione nuovi profili professionali in applicazione del CCNL 16 novembre 2022 - Titolo III.” – l'Ente ha approvato la Declaratoria delle Aree Professionali, ai sensi del CCNL – Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e la Mappatura dei profili del nuovo Ordinamento Professionale – CCNL 2019/2021 del 16/11/2022. La nuova declaratoria risponde all'esigenza di attualizzazione delle stesse per ciascuna area professionale adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di attività lavorative vaste e diversificate.

Pertanto l'Ente ha identificato i profili professionali ed il numero degli stessi in relazione al modello organizzativo che intende adottare.

Va altresì evidenziato che la Direzione Centrale per le Autonomie – Uff. V – Affari degli Enti Locali – con nota prot. uscita N.0013226 del 5 maggio 2022, acquisita agli atti di questo Ente in pari data con prot. n. 36201, di richiesta istruttoria in ordine alla programmazione triennale per il triennio 2022-2024 – ha richiesto di attestare, ai fini della rideterminazione della dotazione organica, che i posti soppressi o trasformati sono vacanti. Si evince con chiarezza la possibilità di procedere alla trasformazione di posti previsti nella dotazione organica nel rispetto dei limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti.

Partendo da tali presupposti, l'adeguamento della dotazione organica si collega alla necessità di revisione dell'attuale macrostruttura dell'Ente che non consente – a causa dell'eterogenea sovrapposizione e distribuzione dei servizi nell'ambito dei singoli settori – una corretta e funzionale gestione dei servizi medesimi e le conseguenti efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Occorre provvedere pertanto, oltre al “popolamento dei profili professionali” dell'area degli istruttori e dell'area dei funzionari ed EQ, all'aumento di figure dirigenziali dalle attuali sette previste (di cui sei coperte) a nove, fermo restando il numero complessivo di 370 unità.

Con la rideterminazione della dotazione organica questo Ente:

- non riduce il numero dei posti, considerato che – a fronte del rapporto medio di 1/134 stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno 18 novembre 2020, recante “Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022” – la dotazione organica ideale dovrebbe prevedere oltre 500 posti;
- sopprime n. 1 posto di operatore esperto (ex cat. B3) non coperto;
- sopprime n. 28 posti di operatore esperto (ex cat. B1) e n. 20 di operatore (ex cat. A)
- istituisce n. 2 posti di Dirigente, n. 27 posti di funzionario ed EQ, (ex cat. D) e n. 20 posti di istruttore (ex cat. C);

• a fronte del numero di posti previsti dalla vigente dotazione organica e mantenuti nella presente rideterminazione, pari a n. 370, il numero dei dipendenti in servizio a tempo alla data del 1 gennaio 2024 si attesta a n. 168 dipendenti numero comprensivo delle figure dei dirigenti di ruolo (n. 3 amministrativo/contabili e n. 2 tecnici) e di n. 1 dirigente tecnico a tempo determinato ex art. 110 TUEL con scadenza 30 dicembre 2025 (in aspettativa da Funzionario dello stesso Ente e quindi risultante comunque come posto coperto); dal calcolo sono esclusi il Segretario Comunale in rapporto organico con il Ministero dell'Interno e n. 6 assunti PNRR e Coesione.

Per come descritto nella relazione del Dirigente del Settore Economico-Finanziario, l'attuale situazione economico-finanziaria, determinata dalle esigenze di ripiano, consente per le annualità in argomento di effettuare assunzioni per:

• un importo pari a € 533.478,30 per assunzioni a tempo indeterminato (già previsti nella programmazione 2023-2025 per Euro 268.989,63 per l'esercizio 2023 ed Euro 270.000,00 per l'esercizio 2024), oltre all'assunzione di n. 14 Funzionari Assistenti Sociali il cui importo, pari ad € 485.834,44 trova copertura nel Fondo di solidarietà comunale (FSC:D6 incremento dotazione sviluppo servizi sociali) ed € 114.000,00 per assunzioni a tempo determinato per il 2024. Per l'annualità in itinere sono previste le progressioni speciali tra le aree di cui all'art. 13, comma 6, del CCNL comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 per un importo pari a € 45.643,51 (pari alla 0,55% monte salari 2018) oltre il residuo budget derivante dalle assunzioni a tempo indeterminato. Per l'annualità 2024 è prevista l'assunzione di n. 6 istruttori di vigilanza stagionali (Agenti di Polizia Locale), Area degli Istruttori, ex cat. C, posizione economica iniziale, per un periodo di sei mesi il cui costo trova copertura con i proventi di cui all'art. 208 C.d.S.;

• un importo pari a € 687.616,92 per assunzioni a tempo indeterminato per il 2025. Per l'annualità 2025 sono previste le progressioni speciali tra le aree per un importo pari a € 51.261,54;

• un importo pari a € 329.580,16 per assunzioni a tempo indeterminato per il 2026. Per l'annualità 2026 sono previste le progressioni ordinarie tra le aree per un importo pari a € 12.532,14.

La programmazione del fabbisogno, definita anche con la partecipazione fattiva della parte politica nelle Conferenze di Direzione del 15, 20 e 23 maggio 2024, è stata partecipata alle OOSS e alle RSU che, nella riunione del 16/07/2024 hanno espresso un parere negativo anche in merito agli andamenti occupazionali ritenendo non soddisfacenti le risorse economiche destinate alle assunzioni e chiedendo inoltre una rideterminazione in aumento della dotazione organica.

Ci si riferisce per tutto quanto ivi contenuto alla relazione del Dirigente del Settore Economico-Finanziario con i relativi allegati.

Resta inteso che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione.

La programmazione è stata partecipata alle OOSS e RSU ed ha ottenuto il parere del Collegio dei Revisori.

Allegati:

- **RELAZIONE del dirigente del Settore economico-finanziario**
- **ALLEGATO A - DETERMINAZIONE LIMITE DI SPESA**
- **ALLEGATO B - CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2024**
- **ALLEGATO C- CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2025**
- **ALLEGATO D - CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2026**
- **ALLEGATO E - ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024**
- **ALLEGATO F - PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI ANNO 2024**
- **ALLEGATO G - ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2024**
- **ALLEGATO H - ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2025**
- **ALLEGATO I - PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI ANNO 2025**
- **ALLEGATO L - ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2026**
- **ALLEGATO M - PROGRESSIONI TRA LE AREE ANNO 2026**

- **ALLEGATO N - DOTAZIONE ORGANICA**
- **ALLEGATO O- ANDAMENTO OCCUPAZIONALE**
- **ALLEGATO P- CERTIFICAZIONE SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO**