



COMUNE DI PORTOPALO DI CAPO PASSERO
(Provincia di Siracusa)

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **115** R. V. - Seduta del **13-11-2023**

Oggetto: PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025.

L'anno duemilaventitre, il giorno **tedici** del mese di **novembre** alle ore **12:57** in Portopalo di Capo Passero nella Casa Comunale. In seguito a inviti di convocazione la Giunta Comunale riunita sotto la presidenza della Signora **ROCCA RACHELE** nella qualità di **SINDACO** con l'intervento dei Signori Assessori:

ROCCA RACHELE	SINDACO	P
CILMI GIUSEPPE	ASSESSORE	A
NIELI SALVATORE	ASSESSORE	P
ZITELLI MELANIA	ASSESSORE	P
LENTINELLO CORRADO	VICE SINDACO	P

Ne risultano presenti n. **4** e assenti n. **1**.

Con l'assistenza del **DOSSA SCALA SARA** ha adottato la seguente deliberazione.

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000:

Parere del Responsabile d'Area in merito alla regolarità tecnica: Favorevole

IL RESPONSABILE D'AREA

Portopalo di Capo Passero **08-11-2023**

GEOM. LEONARDO LA SITA

Parere del Responsabile d'Area in merito alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria: Favorevole

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Portopalo di Capo Passero **08-11-2023**

GABRIELLA DI PASQUALE

IL RESPONSABILE AREA AFFARI GENERALI *ad interim*

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinno 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”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- in attuazione di quanto previsto dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs 75/2017, con Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni”*;
- le linee guida di cui al decreto ministeriale in questione definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Agli enti territoriali è ancora riconosciuta autonomia nella definizione dei piani, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- le linee guida lasciano ampio spazio agli enti locali, individuando comunque per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, in questi termini: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*;

DATO quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs 165/2001 e alle Linee di indirizzo soprarichiamate, è necessario per l'ente impostare la programmazione delle nuove assunzioni

tenendo conto di tale limite di spesa potenziale massima, nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, in modo che entro tale limite l'amministrazione:

1) potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;

2) dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, c.d. "Decreto Crescita", convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge 162/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, rispetto al previgente sistema che prevedeva la determinazione di un budget assunzionale maturato per effetto delle cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenute nell'anno precedente, con la possibilità a determinate condizioni di utilizzare anche negli anni successivi i residui di budget non impiegati;

CONSIDERATO che il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L.34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

CONSIDERATO altresì che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che questo Ente ha già aggiornato una volta il Piano triennale dei fabbisogni di personale applicando le nuove norme;

VISTO che il calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate, come definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale bollinata in data 8 giugno 2020, ha dato come esito una percentuale pari al 29,38% sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2022, dato sotto il valore soglia del 31,20% a cui appartiene il Comune di Portopalo di Capo Passero;

PRESO ATTO, quindi, che avendo l'Ente registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 29,38% è possibile, in astratto, procedere all'assunzione di personale incrementando la relativa spesa sino al valore stabilito dalla tabella 2 del D.M. già richiamato, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia del 31,20%.

RICHIAMATO il contenuto della Circolare Ministeriale interpretativa del D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, bollinata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 8.6.2020 a seguito dell'esame da parte della Corte dei Conti, nella quale si descrivono in dettaglio gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate, si illustrano le casistiche applicative della norma in base alla fascia demografica e ai valori soglia;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale N.15 del 28/04/2022 con la quale è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;

VISTO l'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 quater, della legge n. 296/2006, e preso atto che, a seguito delle modifiche introdotte con il D.L. n. 90/2014, dall'anno 2014 gli enti devono

assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

PRESO ATTO della programmazione delle assunzioni di personale previste con il piano precedente, tenuto conto delle richieste pervenute dai Servizi, nonché della situazione venutasi a verificare a seguito dei recenti pensionamenti/fuoriuscite che hanno interessato il Comune di Portopalo di Capo Passero;

PRESO ATTO, altresì, dei vincoli finanziari e delle capacità assunzionali, con il presente documento si formula la seguente proposta di assunzioni.

2023	Modalità di reclutamento	2024	Modalità di reclutamento	2025	Modalità di reclutamento
n. 1 Funzionario/EQ Profilo Tecnico –Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001	n. 2 Istruttori	Progressione Verticale		
n. 2 Agenti di P.M.– Tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico				
1 Istruttore Tecnico– Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001				
n. 3 Istruttori	Progressione Verticale				

VISTO il prospetto “Allegato B”, parte integrante del presente provvedimento, che riassume la situazione relativa alla dotazione organica del Comune di Portopalo di Capo Passero alla data di approvazione della presente deliberazione, le previsioni di cessazione per ogni profilo professionale da quella data fino al 31/12/2025, e la programmazione delle assunzioni per il triennio 2023/2025, come sopra riassunta;

DATO ATTO pertanto che l’attuazione del piano delle assunzioni relativo al triennio 2023/2025 non comporta in base ai dati attuali il superamento del rapporto tra le spese di personale e le entrate come definitivo a seguito dell’approvazione del rendiconto 2022 e pertanto si realizza già in sede di programmazione il rispetto della condizione fissata dal D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato;

PRESO pertanto atto chela capacità assunzionale dell’ente non è più basata sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio definito con il D.M. 17marzo2020 e la programmazione delle assunzioni per il triennio 2023/2025, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, rispetta i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

DATO pertanto atto che il Comune di Portopalo di Capo Passero ha rispettato, per l’anno 2022, tutte le condizioni richieste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni, ed in particolare:

- rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, posto che a decorrere dall’anno2019, ai sensi dell’art. 1, comma 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 a826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell’esercizio non negativo;
- rispetto al principio di contenimento della spesa di personale, ai sensi dell’art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter e quater della L. n. 296/2006: la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art.1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011,2012, 2013 come disposto dall’art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del D.L. 90/2014;
- l’insussistenza di situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale, né in relazione alle attività svolte dai Servizi dell’Ente, né in riferimento alla situazione finanziaria, nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l’attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

- l'approvazione del Rendiconto della gestione 2022 con deliberazione del Consiglio Comunale N. 29 del 15/09/2023;

- l'invio dei dati alla Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni, come richiesto dall'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016;

RITENUTO, pertanto, di approvare l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, come indicato nell'allegato A);

PRECISATO che nelle more dell'attivazione delle procedure assunzionali si farà fronte alla carenza di personale di ruolo mediante assegnazione temporanea in part time di personale di altre amministrazioni e/o mediante il conferimento di mansioni superiori ex art. 52 D.Lgs n° 165/2001 al proprio personale dipendente per la realizzazione di attività di controllo sul territorio, per garantire il funzionamento dei servizi in sofferenza di personale, per lunghe malattie, per esoneri per motivi sanitari od ancora per reperire specifiche professionalità carenti nell'Ente e necessarie alla funzionalità dei Servizi;

SPECIFICATO che per quanto riguarda l'anno 2024 e 2025 tale previsione è elaborata in via meramente programmatica essendo oggetto nell'anno 2024 di nuovo calcolo di sostenibilità giuridico/finanziario;

CONSIDERATO che, a seguito delle novità introdotte dal D. Lgs 75/2017, ogni riferimento corrente alla dotazione organica è da intendersi come un valore finanziario, e non come numero di dipendenti per ogni categoria contrattuale o profilo professionale. In sostanza, la dotazione organica di ogni amministrazione è data dal personale già assunto sommato a quello che sarà possibile acquisire nel rispetto di tutti i vincoli di natura normativa e finanziaria. Tenuto conto di ciò:

- si dà atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che allo stato attuale non si evidenziano casi di soprannumero o comunque eccedenze di personale;

- in coerenza con quanto ora previsto dal citato art. 6 del D.Lgs 165/2001, che stabilisce di indicare in sede di programmazione dei fabbisogni di personale la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati, si dà atto che in caso di completa attuazione delle assunzioni programmate si avrebbe un incremento della dotazione organica attuale pur nel rispetto di limiti di spesa determinati dalla normativa vigente. A questo proposito si precisa che il vincolo fissato dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L.296/2006, che alla luce delle novità normative del 2017 costituisce il termine di riferimento anche per il nuovo concetto di dotazione organica, vede come limite da non superare la spesa della media del triennio 2011-2013, pari ad € 1.356.049,47 mentre la spesa potenziale massima corrispondente alla dotazione organica rimodulata con questo aggiornamento e pari a n. 39 dipendenti di ruolo alla fine del triennio, non supera in alcun caso il limite di cui sopra.

VISTI gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili di Aree preposte, espressi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- il C.C.N.L. vigente;

Riconosciuta la propria competenza;

VISTA la determinazione sindacale n. 40 del 02/11/2023, con la quale si attribuisce la responsabilità dell'Area Affari Generali;

Propone che la Giunta Comunale

DELIBERI

1. di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 come evidenziato in parte narrativa e come definito dal prospetto allegato A) che costituisce parte integrante, e sostanziale del presente provvedimento;

2. **di dare atto** che la dotazione organica dell'Ente per gli anni 2023/2025 è quella evidenziata nell'allegato B);
3. **di dare atto** che le cessazioni di personale previste negli anni 2023, 2024 e 2025 sono state già conteggiate ai fini dell'elaborazione del presente strumento;
4. **di dare atto** altresì che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
5. **di autorizzare** in particolare gli incarichi a tempo determinato a personale appartenenti ad altre PP.AA. ed il conferimento di mansioni superiori ai propri dipendenti che dovessero rendersi necessari per far fronte ad esigenze di carattere straordinario ed eccezionale;
7. **di dare atto** che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2021, non si evidenziano casi di soprannumero o comunque di eccedenze di personale;
8. **di incaricare** il Servizio Personale della predisposizione degli atti conseguenti all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale;
9. **di riservarsi** la modifica o integrazione del presente Piano in coerenza con l'andamento del monitoraggio degli equilibri di bilancio, e con le esigenze relative allo svolgimento delle attività istituzionali e dei servizi pubblici;
10. **di dare atto** che saranno osservati gli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs 33/2013;
11. **di procedere** alla trasmissione del presente atto al Segretario Generale, ai Responsabili di Area, alle OO.SS. ed alle RR.SS.UU.;
12. **di dichiarare**, vista l'urgenza di provvedere per quanto esplicitato in narrativa, a seguito di votazione separata dall'esito UNANIME, l'immediata eseguibilità dell'atto ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il Responsabile dell'Area Affari Generali *ad interim*
(geom. Leonardo La Sita)

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista** la proposta di deliberazione che precede;
- Dopo** esauriente esame, riscontrata la stessa degna di discussione ed approvazione;
- Condivisa** la necessità dell'adozione del provvedimento in esame;
- Riscontrata** la regolarità della proposta, essendo la stessa conforme ai principi di legalità, buon andamento ed imparzialità della Pubblica Amministrazione;
- Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile dei Responsabili d'Area ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000 resi sul frontespizio del presente provvedimento;
- Riconosciuta** la propria competenza;
- Visto** il vigente statuto comunale;
- Ritenuta** la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le motivazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;
- Visto** l'OREL nonché il relativo regolamento di esecuzione vigente della Regione Siciliana;
- con votazione unanime e favorevole resa nelle forme di legge**

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta, ivi comprese le motivazioni di fatto e di diritto esposte in premessa.

SUCCESSIVAMENTE:

- Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in proposito;
- Richiamato l'art. 12 della L.R. n. 44/91;
- Con successiva, separata, unanime e favorevole votazione resa nelle forme di legge;

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ex art. 12 della Legge Regionale n. 44/91.

Del che si è redatto il presente verbale sottoscritto come segue:

II SINDACO
RACHELE ROCCA

L'ASSESSORE ANZIANO
SALVATORE NIELI

II SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA SARA SCALA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal **16-11-2023** al **01-12-2023** registrata al n. **970** reg. pubblicazioni

Portopalo di Capo Passero, li **16-11-2023**

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO
DOTT. ROSARIO SULTANA

La presente deliberazione, su conforme dichiarazione dell'addetto alla pubblicazione, è stata pubblicata dal **16-11-2023** al **01-12-2023** registrata al n. **970** reg. pubblicazioni

Dalla Residenza Municipale, li **02-12-2023**

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO
DOTT. ROSARIO SULTANA

II SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA SARA SCALA

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **13-11-2023**:

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art. 12, comma 1, l.r. n. 44/1991)
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 12, comma 2, l.r. n.44/91)

Portopalo di Capo Passero, li **13-11-2023**

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA SARA SCALA



COMUNE DI PORTOPALO DI CAPO PASSERO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI SIRACUSA

ALLEGATO A

2023	Modalità di reclutamento	2024	Modalità di reclutamento	2025	Modalità di reclutamento
n. 1 Funzionario/EQ Profilo Tecnico –Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001	n. 2 Istruttori	Progressione Verticale		
n. 2 Agenti di P.M. – Tempo pieno e indeterminato	Concorso pubblico				
1 Istruttore Tecnico– Tempo pieno e indeterminato	Mobilità ex art 30 D.Lgs 165/2001				
n. 3 Istruttori	Progressione Verticale				

Sono previsti per l'anno 2024 n. 2 pensionamenti, n. 1 Istruttore Amministrativo e n. 1 Funzionario/EQ Profilo Tecnico.

In ordine all'annualità 2025, allo stato attuale non sono previste misure.



COMUNE DI PORTOPALO DI CAPO PASSERO

(Libero Consorzio di Siracusa)

ORGANIGRAMMA E DOTAZIONE ORGANICA

1. AREA AFFARI GENERALI								
SERVIZI	UFFICI	Profili Professionali	Vigente	DOTAZIONE ORGANICA		Ex Cat. Giuridica	Annotazioni	TOTALE
				Soprannum.ro	Aumento			
SERVIZI AMMINISTRATIVI	1. Segreteria - Personale	Istruttore Amministrativo			1			1
		Operatore Esperto	2			B1	L.R. 16/2006	2
	2. Pubblica Istruzione	Operatore Esperto	1			B1	L.R. 16/2006	1
	3. Contenzioso	Operatore Esperto	1			B1	L.R. 16/2006	1
SERVIZI SOCIALI	4. Assistenza e Sussidi	Assistente Sociale	1			D1		1
SERVIZI DEMOGRAFICI	5. Stato Civile,Leva Elettorale e Statistica Anagrafe	Operatore Esperto	2			B1	L.R. 16/2006	2
BIBLIOTECA	6. Biblioteca-Cultura	Operatore	1			A1	L.R. 16/2006	1
TOTALI			8	0	1			9

2. AREA ECONOMICO - FINANZIARIA								
SERVIZI	UFFICI	Profili Professionali	Vigente	DOTAZIONE ORGANICA		Cat. Giuridica	Annotazioni	TOTALE
				Soprannum.ro	Aumento			
SERVIZI FINANZIARI	1. Contabilità e Finanza	Istruttore Amm.vo.- Cont.le	1			C1		1
		Operatore Esperto	1			B2		1
	2. Economato,Patrimonio, Inventario,Tratt. Econ. Personale	Operatore Esperto	1			B1	L.R. 16/2006	1
SERVIZI TRIBUTARI	3. Tributi ed Extra	Istruttore Amm.vo-Cont.le	1			C1		1
		Operatore Esperto	1			B1	L.R. 16/2006	1
TOTALI			5	0				5

3. AREA TECNICA								
SERVIZI	UFFICI	Profili Professionali	Vigente	DOTAZIONE ORGANICA		Cat. Giuridica	Annotazioni	TOTALE
				Soprannum.ro	Aumento			
SERVIZI LAVORI PUBBLICI	1. Lavori Pubblici	Funziionario	1			D1		1
		Operatore Esperto	1			B1	L.R. 16/2006	1
	Opere Pubbliche	Funziionario			1	D1		1
		Operatore	1			A1	L.R. 16/2006	1
		Operatore Esperto	1			B1		1
SERVIZI ASSETTO TERRITORIO	2. Condoni Edilizio Pianific. Urbanistica Gestione Territorio	Istruttore Tecnico	1			C2	L.R. 26/86	1
		Istruttore Amministrativo	1			C2		1
SERVIZI TUTELA AMBIENTALI	3. Gestione Ambiente Gestione Impianti Gestione Magazzino Gestione Mezzi	Operatore Esperto	1			B1	L.R. 16/2006	1
		Istruttore tecnico			1	C1		1
ATTIVITA' PRODUTTIVE	4. S.U.A.P.	Istruttore Amministrativo			1	C1		1
		Operatore Esperto	1			B1		1
	Commercio,Artigianato, Agricoltura e Pesca Sport,Turismo,Spettacolo	Operatore Esperto	1			B3		1
		Operatore Esperto	1			B1		1
TOTALI			9	0	4			13

4. AREA VIGILANZA								
SERVIZI	UFFICI	Profili Professionali	Vigente	DOTAZIONE ORGANICA		Cat. Giuridica	Annotazioni	TOTALE
				Soprannum.ro	Aumento			
SERVIZI DI POLIZIA MUNICIPALE	1. Polizia Annonaria Polizia Giudiziaria Polizia Amministrativa	Ispettore Capo	1			C1		1
		Agente di P.M.			1	C1		1
		Operatore Esperto	5			B1	L.R. 16/2006	5
SERVIZI DI PROTEZIONE CIVILE	2. Protezione Civile	Agente di P.M.			1	C1		1
SERVIZI AUSILIARI	3. Protocollo, Archivio, U.R.P.	Operatore Esperto	1			B1	L.R. 16/2006	1
		Operatore Esperto	2			B1	L.R. 16/2006	2
		Operatore Esperto	1			B1	L.68/99	1
TOTALI			10	0	2			12
TOTALE GENERALE			32	0	7			39