



COMUNE DI VERBICARO Provincia di COSENZA

www.comune.verbicaro.cs.it

comune.verbicaro.cs@libero.it

segreteria.verbicaro@asmepec.it

SOTTOSEZIONE 3.3

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026

Ai sensi dell'art. 109, 2° comma e dell'art. 50, 10° comma del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – TUEL e del vigente Regolamento in materia di Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, gli incarichi di elevata qualificazione sono stati conferiti ai sotto elencati Funzionari:

SETTORE	RESPONSABILE
Settore Amministrativo	Giusy COVELLI (dal 04.01.2024)
Settore finanziario	Vincenzo DI LEONE
Settore Tecnico – Manutentivo	Valentina SILVESTRI [dal 01.02.2024 (incarico ex art. 110 TUEL)]
Settore Urbanistica	Luigi LUCIA
Polizia Municipale	Giuseppe SICA

La dotazione organica è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale n.89 del 29.11.2022 di approvazione del PIAO 22-24 e confermata con delibera di G.C. n. 84 del 13.10.2023 di approvazione del PIAO 2023-2025; a partire dal 01.01.2024 l'organizzazione di partenza dell'ente è la seguente:

N. 28 POSTI

DI CUI A TEMPO PIENO N. 13 E SEGNOTAMENTE:

N. 6 COPERTI (Sica Giuseppe, Di Giorno Rosina, Covelli Giusy, Lucchese Pietro, Cava Gino, più un posto riservato all'avviso, per sintesi definito, CAPCOE) E **N. 7 VACANTI**;

NONCHÉ PART TIME N. 15 DI CUI:

N. 10 COPERTI (Di Leone Vincenzo, Petrantuono Maria, Campilongo Maria Grazia, Lucchese Rosanna, Tufo Rosanna, Fortunato Santo, Silvestri Pasquale, Di Napoli Ciro, Marino Rosetta, Raimondi Rosetta) e **N. 5 VACANTI**.

OLTRE A N. 16 UNITÀ IN SOPRANNUMERO:

AREA	PROFILO	N. POSTI	SITUAZIONE
------	---------	----------	------------

FUNZIONARI /INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE			
	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO	1	VACANTE
	FUNZIONARIO DIRETTIVO FINANZIARIO	1	VINCENZO DI LEONE Tempo parziale (30 ore fino al 31.12.2024)
	FUNZIONARIO DIRETTIVO FINANZIARIO	1	VACANTE
	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	1	RISERVATO , in caso di accoglimento della manifestazione di interesse approvata con Delibera di G.C. n. 9 del 22.01.2024 relativa all'”AVVISO PUBBLICO FINALIZZATO ALL'ACQUISIZIONE DELLE MANIFESTAZIONI DI INTERESSE– PUBBLICATO DALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DI COESIONE – PROGRAMMA NAZIONALE DI ASSISTENZA TECNICA CAPACITA' PER LA COESIONE 2021-2027 (CAPCOE) PRIORITA' 1, AZIONE 1.1.2. ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PRESSO I PRINCIPALI BENEFICIARI”
	ASSISTENTE SOCIALE	1	DI GIORNO ROSINA tempo pieno
	COMANDANTE POLIZIA LOCALE	1	SICA GIUSEPPE tempo pieno
ISTRUTTORI Ex cat. C	Istruttore tecnico	3	1.CAVA GINO tempo pieno 2. VACANTE 3. VACANTE
	Istruttore amministrativo	2	1. VACANTE DAL 01.01.2024 2. COVELLI GIUSY Tempo pieno
	Agenti polizia municipale	2	1. VACANTE 2. VACANTE
C part time	Istruttore finanziario	1	1. PETRANTUONO MARIA

			tempo parziale 24 ore
	Agenti polizia municipale	2	1.CAMPILONGO MARIA GRAZIA tempo parziale 18 ore 2.LUCCHESE ROSANNA tempo parziale 18 ore
Operatori Ex A3 part time	Collaboratore amministrativo	3	VACANTI
Operatori Ex cat. A1 part time	Esecutore amministrativo	1	VACANTE
Operatore Ex cat. A	Esecutore	1	LUCCHESE PIETRO tempo pieno
Operatore Ex cat. A part time	Esecutore	1	TUFO ROSANNA tempo parziale
Operatore Ex cat. A part time	Operaio	6	FORTUNATO SANTO SILVESTRI PASQUALE DI NAPOLI CIRO MARINO ROSETTA RAIMONDI ROSETTA VACANTE (tutti a tempo parziale)

Unità Soprannumerarie				
Operatori Ex Esecutore Cat. A			Operatori Ex Operaio Cat. A	Totale
Ex LSU	1. Silvestri Rachele		Arieta Guido (collocamento in quiescenza a far data dal 01.10.2024) Casella Gino	

			Cirimele Vincenzino Gamba Franco (collocamento in quiescenza a far data dal 01.10.2024) Marino Giuseppe Palma Egidio Riccetti Francesco (collocamento in quiescenza a far data dal 01.11.2024) Russo Tonino		
		1		8	9
Ex LPU	Ruggiero Carmelina Lucchese Oreste Silvestri M. Franca		Annuzzi Gianfranco Cascino Aldo Lucchese Battista Sgamba Salvatore		
		3		4	7
Totale		4		12	16

Relativamente alla dotazione organica ed alla ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., si attesta non emergono situazioni di personale in esubero.

Preso atto

che il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione definisce ai sensi dell'art 6 ter comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001 e come previsto dall'art. 4 comma 3 del decreto legislativo 75/2017, le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato

-che le novità introdotte dal D.lgs 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;

-Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

-La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;

-Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 01, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

-Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

-In sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione;

Più precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti.

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e devono essere in ogni caso adeguatamente motivate.

L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è 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 del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza. Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

Va sottolineato che i comuni:

- potranno 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, nonché l'innalzamento delle facoltà derivanti dall'applicazione dell'articolo 20, comma 3, del d.lgs. n. 75 del 2017. In questo senso, 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.
- dovranno indicare nel PTFP, 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.

L'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n.34 prevede le nuove regole relative alle assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria. Il decreto ha radicalmente modificato il sistema delle limitazioni delle assunzioni a tempo indeterminato, sostituendo al concetto di Turn over il concetto della sostenibilità finanziaria rispetto a dei parametri di tipo finanziario (rapporto entrate correnti e spese di personale). A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al comma 2 dell'art. 33, 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

Con apposito decreto del 17 marzo 2020 il Ministero per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle Finanze e il Ministero dell'interno sono state 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 comuni il cui rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia individuato dal decreto adottano un percorso di graduale riduzione annuale del predetto 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 dovrà essere applicato al turn over la percentuale del 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/17 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 dalle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI.

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

Il Comune di Verbicaro si colloca nella **PRIMA SOGLIA**, pertanto:

“Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo determinato e indeterminato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’art. 110 del d.lgs. 267/2000, 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 di gestione approvato.”

Incremento di spesa – I fascia 19,11% corrispondenti ad € 97.985,54

Segue il Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020.

Calcolo delle capacità assunzionali di personale ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	2633	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento massimo ipotetico spesa	
Anno Corrente	2024	27,60%	31,60%	%	€
Entrate correnti		FCDE	495.034,94 €	30,00%	311.312,66 €
Ultimo Rendiconto	2.757.618,61 €	Media - FCDE	2.212.592,10 €	Incremento spesa - I FASCIA	
Penultimo rendiconto	2.651.326,85 €	Rapporto Spesa/Entrate		%	€
Terzultimo rendiconto	2.713.935,66 €	23,17%		19,11%	97.985,54 €
Spesa del personale		Collocazione ente			
Ultimo rendiconto	512.689,88 €	Prima fascia			
Anno 2018	1.037.708,87 €				
Margini assunzionali		FCDE			
0,00 €					
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa			
0,00 €		97.985,54 €			

Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unita' di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facolta' assunzionale ai sensi del presente comma e' destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unita' di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglie e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

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.

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

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, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuate.

Il piano triennale, deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato.
In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo. Ciò in quanto trattasi di personale in servizio, sia pure non di ruolo, per il quale l'amministrazione sostiene l'onere del trattamento economico nei termini previsti dalla normativa vigente. La spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 281, del d.l. 78/2010 e dall'art. 14 del d.l. 6/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

Il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la "dotazione" di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti definiti nel PTFP avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, nonché, per gli altri istituti o rapporti, nei limiti di spesa di personale previsti e sopra richiamati, e dei relativi stanziamenti di bilancio.

Tenuto conto della capacità assunzionale come sopra esposta;

Si prende atto che la media di spesa di personale 2011/2013 risulta la seguente:

Rispetto del vincolo previsto dall'art. 1, commi 557 e 557 quater, della L. N 296/2006

	Media 2011/2013	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	696.317,13	940.430,00	854.850,00	835.830,00
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	40.847,90	66.350,00	63.350,00	63.700,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	737.165,03	1.006.780,00	918.200,00	899.530,00
(-) Componenti escluse (B)	85.894,57	363.185,00	310.585,00	310.585,00
(-) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	0,00	0,00	0,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	651.270,46	643.595,00	607.615,00	588.945,00
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRATEGIA DI COPERTURA DEL FABBISOGNO - PIANO OCCUPAZIONALE 2024-2026

ANNO 2024

Presso il comune di Verbicaro si è verificata la seguente cessazione:

01.01.2024: **LUCIANA CIRIMELE**, Istruttore Direttivo Amministrativo, ex cat. C, full time (**€ 32.705,65**)

Nel corso dell'anno cesseranno le seguenti unità:

01.10.2024: **ARIETA GUIDO**, Operatore, ex cat. A, ex LSU, part time (spesa eterofinanziata)

01.10.2024: **GAMBA FRANCO**, operatore, ex cat. A, ex LSU, part time (spesa eterofinanziata)

01.11.2024: **RICCETTI FRANCESCO**, operatore, ex cat. A, ex Lsu, part time (spesa eterofinanziata)

01.11.2024: **DI GIORNO ROSINA**, assistente sociale, Funzionario, ex cat. D, full time (**€36.160,95**)

Quadro A - Assunzioni a tempo indeterminato e determinato anno 2024

AREA	PROFILO PROFESSIONALE DA COPRIRE	SETTORE	part time / full time	MODALITA'DI RECLUTAMENTO	TEMPI DI ATTIVAZIONE PROCEDURA	N.	COSTO
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Funzionario direttivo Tecnico	Tecnico	Part time 18 ore	INCARICO A TEMPO DETERMINATO EX ART. 110 DEL TUEL Per la medesima figura si prevede di affidare:	Assunzione dal 01.02.2024 al 09.06.2024	1	€ 8.048,56
			Part time 18 ore	A tempo determinato: Incarico ex art. 110 del TUEL/ convenzione con altro ente OVVERO con pari risorse	Procedura da incardinare a partire dalla metà del mese di giugno 2024	1	€ 11.952,66 (costo per mesi 6)
				A tempo indeterminato e parziale: Mobilità obbligatoria, mobilità volontaria, Utilizzo graduatoria di altri enti, concorso. (posto libero in	Procedura da incardinare nel mese di giugno 2024.		(TOTALE SPESA COMPLESSIVA

				dotazione organica)			per Tecnico) 20.001,22 €)
	Funzionario Direttivo tecnico	Urbanistica	Part time 18 ore	Conferimento incarico ex Art. 110 del d.lgs. 267/2000	Procedura ex art. 110 TUEL incardinata nel 2020 – Assunzione Arch. Luigi Lucia con Proroga dall'11 maggio 2023 fino alla fine del mandato del sindaco (9 giugno 2024) Si prevede per i mesi successivi l'espletamento di procedura per conferimento di incarico ex art. 110 TUEL a tempo determinato a 18 ore o convenzione con altro ente OVVERO altra modalità di reclutamento a tempo indeterminato: mobilità obbligatoria, facoltativa, concorso, utilizzo graduatoria di altri enti (posto libero in dotazione organica)	1	Spesa annuale prevista € 23.141,95
TOTALE SPESA						€	43.143,17

Tanto rappresentato, s'intende:

- **DARE ATTO** dell'intervenuto aumento orario temporaneo, con decorrenza dal 06.02.2024 e fino al 31.12.2024 passando da originarie h 18/36 ad h30/36, del Dott. Vincenzo Di Leone, Funzionario Direttivo Contabile, Responsabile del Settore Finanziario e dipendente a tempo indeterminato del

Comune di Verbicaro, a mezzo di Delibera di G. C. n.14 del 06.02.2024 di modifica della sottosezione 3.3 del PIAO 2023-25; si rileva, invero, a tal proposito, che le ulteriori 12 ore costituiscono oggetto di scavalco condiviso ex art. 23 CCNL 2022 e sono sovvenzionate in maniera diretta dal comune di San Nicola Arcella, per cui la relativa spesa si considera interamente eterofinanziata per la corrispondente somma di **€ 10.000,00** circa, così come previsto dalla convenzione sottoscritta tra i comuni in data 06.02.2024. Pertanto, il costo di cui trattasi non incide sulle capacità assunzionali nè sul calcolo del valore soglia;

- **DARE ATTO**, inoltre, che il 01.01.2024 è stata collocata in quiescenza la sig. ra Luciana Cirimele, dipendente a tempo indeterminato e pieno del Comune di Verbicaro, istruttore direttivo amministrativo, ex cat. C (**€32.705,65**). L'ente, nell'ottica dell'ottimizzazione della spesa ed, in particolare, del conseguimento dell'obiettivo della riduzione della spesa di personale, non ha fatto ricorso a procedure di reclutamento esterno per la sostituzione della figura di cui trattasi ma a personale interno;
- **EVIDENZIARE**, inoltre, che la cessazione dei n. 3 OPERATORI- ex LSU (Arieta, Gamba, Riccetti) sopra menzionati inciderà minimamente ma comunque positivamente sul risparmio di spesa per complessive **€ 903,68**;
- **CONSIDERARE** che relativamente al pensionamento dell'assistente sociale Dott.ssa Rosina Di Giorno, a far data dal 01.11.2024, si libereranno per l'anno 2024 risorse corrispondenti a mensilità pari ad €6.314,61;
- **DARE ATTO** che l'ammontare delle risorse utilizzabili ai fini della spesa di personale è pari ad **€39.923,94** e che la stessa può essere incrementata di **97.985,54**;
- **TENERE CONTO** che le assunzioni a tempo determinato e indeterminato previste sino a qui per l'anno 2024 sono pari ad € 43.143,17 . Ad esse si aggiungono i costi di progressioni tra le aree di cui al quadro sottostante.

QUADRO B – PROGRESSIONI IN DEROGA TRA LE AREE.

Calcolo del Monte salari anno 2018:

L'importo pari allo 0,55% è quantificato e stanziato *“prendendo a riferimento (...) le somme, relative al personale di qualifica non dirigenziale e riconducibili esclusivamente alla competenza dell'anno 2018 (non computando, pertanto, gli emolumenti arretrati riferiti ad anni precedenti), risultanti dalle Tabelle 12, 13 e 14 del Conto annuale del personale relativo all'anno 2018.*

Per la Tabella 14 occorrerà considerare esclusivamente le retribuzioni riguardanti il personale a tempo determinato e il personale assunto con contratto di formazione e lavoro”.

Spesa del personale anno 2018 di € 1.051.310,56 di cui lo 0,55% è pari ad € 5.782,21.

Si prevede l'attivazione della procedura di progressione in deroga, stabilita dall'art. 13 commi 6,7,8, del CCNL Funzioni Locali del 16.11.22, previo confronto sindacale per il passaggio di n. 3 unità dall'Area degli OPERATORI (ex Cat. A) all'Area degli Operatori esperti (ex cat. B).

Calcolo del Costo della progressione da area Operatori ad area Operatori esperti per 24,50 ore:

Area Operatore: costo annuale 18.731,83 euro;

Area Operatori esperti: costo annuale 17.789,91 euro;

Costo per ogni singola progressione: = 1.079,66 euro per 24,50 h.

Si prevedono n. 3 progressioni per il costo di **€ 3.238,98**; dello 0,55% del monte salari del 2018 residuano €2.543,23 che potranno essere utilizzati per l'anno 2025.

Area di riferimento	Part time	Modalità di reclutamento	Costo totale
Operatori esperti	24,50 ore	Procedura di progressione verticale in deroga per il passaggio di n. 3 unità dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti	€ 3.238,98

I commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CCNL 2019-2021 disciplinano le progressioni verticali straordinarie, dette pure "transitorie" che potranno essere utilizzate entro il termine del 31 dicembre 2025 per valorizzare l'esperienza e le professionalità maturate negli anni ed attuate mediante procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza del CCNL del 16.11.2022 ossia l'assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione. È bene, anche, evidenziare che le progressioni tra le aree, o di carriera, riguardano il passaggio all'area immediatamente superiore, e che il *doppio salto* non è ammesso. Si tratta di un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'Amministrazione, che prevede il passaggio da un'area all'altra, mediante procedure di selezione interna e, come prima detto, previo confronto sindacale sui criteri da adottare.

La progressione in deroga di n. 3 unità dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti con la copertura di n. 1 posto di collaboratore amministrativo, n.1 posto di collaboratore finanziario/contabile e n. 1 posto di collaboratore tecnico, comporta la modifica della dotazione organica determinando la trasformazione di:

- n. 3 posti vacanti di COLLABORATORE AMMINISTRATIVO ex cat. A3 part time a 26 ore (€ 28.432,49:36 x 26 = 20.534,58 x 3 = 61.603,74 €);
- **in n. 3 posti coperti Area OPERATORE ESPERTO ex cat. B1 part time (di 24,5 h) (29.704,86:36 X 24,50 = 20.215,81 X 3= 60.647,43 €).**

L'obiettivo dell'ente è quello di rafforzare l'organizzazione e l'azione amministrativa, rispondere alle richieste di fabbisogni di nuove professionalità e valorizzare le competenze dimostrate dai dipendenti attraverso l'istituzione dell'area degli operatori esperti ad oggi non esistente. D'altronde, l'ente intende conformarsi alla ratio del CCNL del 16.11.2022 che propende per il progressivo superamento della categoria A. Pertanto, all'esito dell'espletamento delle progressioni in deroga e del passaggio di n. 3 unità da operatori ad operatori esperti, **la dotazione organica rimarrà inalterata nei suoi originari 28 posti e risulterà così composta:**

AREA FUNZIONARI ED E.Q.: n. 6 posti di cui n. 4 coperti (ivi compreso il posto riservato per CAPCOE) e n. 2 vacanti;

AREA ISTRUTTORI: n. 10 posti di cui n. 5 coperti e n. 5 vacanti;

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI: n. 3 posti coperti (ex cat. B1 di cui un collaboratore amministrativo, un collaboratore finanziario/contabile ed un collaboratore tecnico);

PER L'AREA DEGLI OPERATORI (di originari 9 posti di cui n. 7 coperti e n. 2 vacanti) **E PER LE UNITÀ SOPRANNUMERARIE** (di originari 16 posti) vanno considerati n. 3 posti vacanti a seguito e per effetto del transito dall'Area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti di n. 3 unità ad oggi non identificabili.

QUADRO C – STABILIZZAZIONI

Si prevede la stabilizzazione di n. 3 unità appartenenti al bacino afferente alla L.R. n. 40 del 02.08.2013 con eterofinanziamento regionale per 11.157,24 € cadauno.

AREA	part time / full time	MODALITA'DI RECLUTAMENTO	TEMPI DI ATTIVAZIONE PROCEDURA	N.	COSTO COMPLESSIVO
OPERATORI ESPERTI ex cat. B3	Part time 13 ore	Concorso finalizzato alla stabilizzazione dei lavoratori di cui alla L. 40/2013	Aprile 2024	3	33.471,72 € Risorse interamente eterofinanziate

Calcolo orario: 13,0 ore

Le stabilizzazioni di cui trattasi transitano nella dotazione organica con copertura di n. 2 posti di collaboratore amministrativo (ex cat. B3) e n. 1 posto di collaboratore tributario (ex cat. B3) e con modifica successiva della dotazione stessa all'esito delle progressioni in deroga tra le aree.

IN MERITO SI FA PRESENTE QUANTO SEGUE:

VISTO il Decreto Dirigenziale "Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria" N. 320 del 12.01.2024 Dipartimento Lavoro Settore 01 - POLITICHE ATTIVE, SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E VIGILANZA ENTI - MERCATO DEL LAVORO- OSSERVATORIO. IMPLEMENTAZIONE MISURE FSE PROGRAMMAZIONE 21/27 OBIETTIVO SPECIFICO OCCUPAZIONE avente ad oggetto: "Legge Regionale 6 maggio 2022, n. 11 *"Approvazione Avviso Pubblico per la stabilizzazione, durante l'anno 2024, dei lavoratori di cui alla L.R. 2 Agosto 2013, n. 40 presso le PP.AA. della Regione Calabria"*;

DATO ATTO che con lo stesso è stato approvato l'Avviso Pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui alla L.R. 2 Agosto 2013, n. 40 presso le PP. AA. della Regione Calabria, finalizzato alla presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento Regionale, previsto dalla Legge Regionale 6 maggio 2022 n. 11, mediante assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori, unitamente allo schema di domanda *allegato "A"* ed all'elenco dei lavoratori *allegato "B"*;

CHE la Regione Calabria, proseguendo il percorso intrapreso dalla precedente disposizione normativa in materia di cui alla Legge Regionale 25 giugno 2019, n. 29, (Storicizzazione risorse del precariato storico), al fine di garantire una copertura finanziaria certa e stabile nel tempo, con l'obiettivo di accompagnare al superamento del precariato storico i lavoratori di cui alla L.R. 2 Agosto 2013, n. 40, ha approvato la Legge Regionale 6 maggio 2022, n. 11 " Modifiche alla Legge Regionale 25 giugno 2019, n. 29 ";

CHE, in particolare, l'Avviso Pubblico ha la finalità di attivare interventi di stabilizzazione del bacino di lavoratori di cui alla L.R. 2 Agosto 2013, n. 40 della Regione Calabria, mediante l'individuazione di datori di lavoro pubblici interessati all'assunzione e tra questi i Comuni e le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, utilizzatori dei lavoratori di cui alla L.R. 2 Agosto 2013, n. 40;

DATO ATTO che il Comune di Verbicaro utilizza n. 3 lavoratori appartenenti a questo bacino:

- Ermelinda FUIORE;
- Graziella GERMANO;
- Rosangela IMBELLONE;

RILEVATO che la Regione Calabria, ai sensi del comma 1 dell'articolo 2 lettera 3 bis, della L.R. 11/2022 agli Enti Locali utilizzatori e non, che provvedono alla stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato, assegnerà l'incentivo di € 11.157,24 a titolo di contributo fisso annuo per ciascun lavoratore nel limite massimo dell'autorizzazione annuale di spesa prevista dalla Legge di bilancio e che l'incentivo di cui trattasi è comprensivo degli oneri previsti dalle normative vigenti;

DATO ATTO che lo stanziamento presunto relativo alla definizione della procedura di stabilizzazione ammonta ad € 362.000,00 a valere sul capitolo U9150301801 del Bilancio regionale e che è stata effettuata proposta di prenotazione di impegno n. 619 del 09.01.2024, generata telematicamente;

DATO ATTO che, fino al 31.12.2024 attesa la proroga delle attività prevista con Nota della Regione prot. n. 573102 del 21.12.2023, gli Enti di cui alla L.R. 2 Agosto 2013, n. 40, che nell'ambito delle capacità assunzionali intendano assumere personale con qualifiche di cui all'art. 16, della L.56/87, **attingono all'elenco dei lavoratori dando priorità ai lavoratori già in servizio presso i medesimi Enti, formulando l'apposita richiesta ai competenti uffici della Regione Calabria;**

VISTO l'art. 6 dell'Avviso regionale, in forza del quale gli Enti pubblici della Calabria interessati, devono inoltrare apposita domanda di ammissione al contributo per la contrattualizzazione a tempo indeterminato dei lavoratori di cui alla L.R. 2 Agosto 2013, n. 40 all'indirizzo di posta elettronica certificata stabilizzazione@pec.regione.calabria.it della Regione Calabria - Dipartimento Lavoro, a decorrere dalla data di pubblicazione dell'Avviso Pubblico sul BUR Calabria;

CONSIDERATO CHE

- a pena di inammissibilità la domanda deve essere redatta in base al modello (allegato "A"), che costituisce parte integrante dell'Avviso Pubblico, deve recare il timbro dell'Ente pubblico interessato e deve essere sottoscritta dal legale rappresentante per autocertificazione di quanto in essa riportato;
- nella domanda devono essere elencati secondo il format di cui all'Allegato B, i nominativi dei lavoratori che si intende stabilizzare mediante assunzione a tempo indeterminato, i codici fiscali e le annualità di stabilizzazione a decorrere dal 2024;
- per l'ammissione al contributo, l'Ente deve presentare idonea documentazione che comprovi la volontà e la possibilità di procedere all'assunzione a tempo indeterminato. Nello specifico devono essere trasmessi:
 - a) *La programmazione triennale del fabbisogno del personale ;*
 - b) *L'asseverazione dell'organo deputato ai controlli di regolarità amministrativa e contabile del rispetto del patto di stabilità interno ove previsto, dei vincoli di spesa del personale, dei risparmi derivanti dalle cessazioni ai fini del regime assunzionale di riferimento;*

DATO ATTO che il Comune di Verbicaro non dispone di capacità assunzionali proprie e pertanto sia possibile procedere alla stabilizzazione unicamente nell'ambito delle risorse trasferite dalla Regione che, ai sensi dell'art. 57, c. 3-septies, del D.L. 104/2020, a decorrere dal 2021, non rilevano ai fini del calcolo del valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e del DM 17 Marzo 2020;

VISTA a tal proposito la delibera n. 50/2022 della Corte dei Conti Sez. Di Controllo per la Sicilia nella quale si specifica che l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, c.d. "Decreto Agosto", introduce, a decorrere dal 2021, un importante correttivo in merito alla determinazione delle voci di spesa e di entrata, nella declinazione prevista dal citato DM, qualora l'Ente fruisca di risorse, espressamente destinate a spese di personale, provenienti da etero-finanziamenti. Tale disposizione stabilisce, infatti, che esse *"non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia per il periodo in cui è garantito il finanziamento. In caso di*

finanziamento parziale, ai fini del valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente".

OSSERVATO che la Corte ha ribadito che requisiti essenziali per il verificarsi di tale fattispecie derogatoria sono i seguenti:

- le risorse esterne siano previste in provvedimenti normativi espressamente indicanti la destinazione a nuove assunzioni di personale;
- in caso di copertura parziale delle spese, il parametro di sostenibilità finanziaria sia determinata attraverso l'epurazione di un corrispondente valore della spesa e dell'entrata;
- applicabilità del regime derogatorio alle assunzioni effettuate dopo il 14 ottobre 2020, data di entrata in vigore della legge di conversione del "Decreto Agosto";

CONSIDERATO che nel caso di specie il contributo finanziario Regionale è finalizzato integralmente all'assunzione diretta e all'assunzione con procedure concorsuali riservate e, pertanto, sono da ricondurre al novero degli etero-finanziamenti previsti dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, i quali, come tali, dal 2021 non rilevano ai fini della determinazione del valore-soglia di sostenibilità finanziaria individuato dall'art. 33, comma 3, del D.L. 34/2019 e dal D.M. attuativo 17 Marzo 2020, per le nuove assunzioni etero-finanziate effettuate successivamente alla data del 14 ottobre 2020;

Alla luce di quanto rappresentato s'intende procedere alla partecipazione all'Avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui alla Legge regionale 2 Agosto 2013, n. 40 presso le PP.AA. della Regione Calabria" Decreto dirigenziale n. 320 del 12.01.2024 "DIPARTIMENTO LAVORO - SETTORE 01 – POLITICHE ATTIVE, SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E VIGILANZA ENTI – MERCATO DEL LAVORO – OSSERVATORIO . IMPLEMENTAZIONE MISURE FSE PROGRAMMAZIONE 21/27 OBIETTIVO SPECIFICO OCCUPAZIONE – per la stabilizzazione a tempo indeterminato e parziale di n. 3 soggetti appartenenti al bacino di cui alla Legge Regionale 40 del 2 agosto 2013, ex CAT. B3 part time 13 ore settimanali del Comune di Verbicaro.

A FRONTE DI QUANTO esposto, **L'ENTE INTENDE EFFETTUARE PER L'ANNO 2024 ASSUNZIONI PER L'AMMONTARE COMPLESSIVO DI € 43.143,17, progressioni in deroga tra le aree per l'ammontare di € 3.238,98, (stabilizzazione di n. 3 unità L. 40 del 02.08.2013 interamente eterofinanziata dalla Regione Calabria), per un costo totale di € 46.382,15 NEL RISPETTO DEI LIMITI e degli incrementi di spesa.**

ANNO 2025

Cessazioni previste:

01.11.2025: Comandante della Polizia Municipale Sica Giuseppe, Funzionario, ex cat. D, full time (€ 42.068,12)

Non si prevede alcuna assunzione.

Si evidenzia di poter considerare per l'anno 2025 il residuo retributivo di **€ 36.160,95** dell'Assistente sociale Rosina Di Giorno in quiescenza dal mese di novembre 2024 e le mensilità residue che sarebbero spettate al comandante Sica.

ANNO 2026

A partire dal 2026, per le assunzioni si può considerare l'intero residuo retributivo di **€ 42.068,12**, generato a seguito e per effetto della cessazione dal servizio del Comandante Sica, che andrà ad incidere sensibilmente sulla diminuzione della spesa del personale.