



## MODIFICA

### **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027 E CONTESTUALE RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

#### **PREMESSA**

L'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che 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.

Secondo l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 - ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari - i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, 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 servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

A norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

A norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.

Secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 art. 4 c. 1 lett.b), così recita: *“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”.*

Secondo l'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 art. 4 c. 1 lett.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 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”.*

Il decreto legislativo n. 75 del 2017 e le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione introducono un nuovo concetto di dotazione organica intesa come “spesa potenziale massima” e dunque espressa in termini finanziari, partendo dall'ultima dotazione organica adottata si ricostruisce il corrispondente valore della spesa potenziale; pertanto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle speciali e dell'art. 20, comma 3, del d. lgs. N. 75 del 2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per gli enti locali corrisponde al tetto di spesa del personale consentito dalla legge.

In conseguenza dell'avvenuta emanazione del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (in Gazz. Uff., 7 giugno 2017, n. 130) ed in particolare dell'art. 4 del medesimo testo normativo, risulta oggi modificato tutto il precedente procedimento di formazione del programma triennale dei fabbisogni del personale che viene ora collegato alla contestuale verifica della dotazione organica ed alla revisione della stessa struttura organizzativa in conformità ai fabbisogni programmati che, ovviamente, vanno attuati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo (budget assunzionale) stabilito dalla legge e sempre fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei Fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, introducono un nuovo concetto di dotazione organica intesa come “spesa potenziale massima” e, dunque, espressa in termini finanziari, per cui, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore della spesa potenziale; pertanto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle speciali e dell'art. 20, comma 3 del d. lgs. n. 75 del 2017, nonché, in Sicilia, quelle previste dalla legislazione attualmente vigente e sopra richiamata, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, che per gli enti locali corrisponde al tetto di spesa del personale consentito dalla legge; Tali disposizioni risultano immediatamente applicabili anche in Sicilia per la parte relativa al processo di formazione della Programmazione Triennale dei fabbisogni del personale.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del

Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Di conseguenza, il piano dei Fabbisogni del Personale è assorbito all'interno del PIAO.

In merito a quanto previsto dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183, che ha modificato l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici nell'intento di rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, si dà atto dell'inesistenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali, come da attestazione dei Responsabili Titolari E.Q. agli atti, atteso che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per la spesa del personale: contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente (triennio 2011-2013) come disposto dall'art. 3, comma 5-bis, del decreto - legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 per gli enti soggetti al patto.

Il Responsabile dell'Area Servizi Finanziari ha rilasciato apposita dichiarazione dalla quale risulta che:

- questo Ente non si trova in situazione di deficitarietà strutturale né di dissesto finanziario come risulta dall'ultimo rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2024, approvato dal Consiglio Comunale dell'Ente con deliberazione n. 25 del 07/08/2025;
- l'Ente nell'anno 2024 ha rispettato il tetto della spesa del personale (fissato per gli enti che erano soggetti al patto di stabilità nella spesa media del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art.1, comma n. 557-quater della L. 27.12.2006, n. 296, introdotto dalla L. 11 agosto 2014, n. 114), come risulta dalla rendiconto di gestione relativo all'esercizio 2024;
- la spesa del personale prevista nel bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 approvato con deliberazione di CC n. 15 del 24-04-2025 è inferiore a quella sostenuta allo stesso titolo e risultante dalla media del triennio 2011/2013;
- il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, elaborato secondo le modalità indicate dal D.P.C.M. del 17/03/2020, è pari al 32,65%;
- la situazione economico-finanziaria dell'Ente non consente, in termini di sostenibilità finanziaria, di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato;

Per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, questa amministrazione è tenuta ad assumere lavoratori disabili o appartenenti a categorie protette, secondo gli obblighi stabiliti dagli artt. 3 e 18 della legge n. 68/1999. A tal fine, in considerazione della situazione economico-finanziaria in cui versa l'Ente, e poichè al Comune di Rieti sono state assegnate n. 2 unità di personale (D.D.G. dell'Agenzia della Coesione n. 607/2023 del 21.11.2023. Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) - Priorità 1, azione 1.1.2) è stata inoltrata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione, apposita comunicazione relativa alla quota d'obbligo.

L'Amministrazione Comunale riconosce l'importanza di valorizzare le competenze e l'esperienza professionale del proprio personale, offrendo opportunità di crescita professionale in linea con le previsioni contrattuali.

È volontà dell'Amministrazione procedere alla valorizzazione delle risorse umane interne maturate.

L'articolo 13 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, prevede, in via transitoria e in deroga a quanto stabilito dall'articolo 52, comma 1-bis- terzo periodo-, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la possibilità di progressioni tra le aree nel rispetto di specifici requisiti e limiti finanziari.

In particolare viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ed in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza, finanziando le progressioni stesse con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge di bilancio

2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018;

Le progressioni economiche tra le aree previste dalla presente deliberazione saranno finanziate con le risorse di cui all'articolo 13, comma 8, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16 novembre 2022 corrispondenti allo 0,55% del monte salari anno 2018, che per il Comune di Rieti è pari a € 13.066,57 (al netto oneri ed IRAP).

Si specifica che l'utilizzo dello 0,55% del monte salari 2018 impegna stabilmente le risorse finanziarie, sia per l'anno in cui avviene la progressione che per i successivi, e che l'utilizzo totale della disponibilità massima nel primo anno non consentirà ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi.

### **RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Rieti ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

Pertanto, si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in coerenza con l'effettivo fabbisogno del personale dell'Ente e alle esigenze organizzative/funzionali, nel rispetto dei vincoli finanziari e della normativa vigente volta alla riduzione delle spese di personale.

La rideterminazione della dotazione organica è stata effettuata in considerazione dell'effettivo fabbisogno dell'Ente, tenuto conto dei vincoli normativi in materia, e dell'adeguamento della macro-struttura organizzativa alla previsione dei nuovi profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni istituzionali nell'ottica di garantire efficienza, efficacia e qualità dei servizi per i cittadini.

L'attuale situazione evidenzia:

- Posti previsti: 74;
- Posti coperti: 68 - € 2.508.899,20 ( di cui n. 2 coperti a far data dal 01/12/2025 mediante assunzione etero finanziata (PNCapCoe) - € 86.000,00)
- Posti vacanti: - n. 6 mediante progressioni verticali in deroga

## DOTAZIONE ORGANICA

### AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CAT. D)

Precedente Categoria inquadramento	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI PREVISTI			N. POSTI	N. POSTI
		TEMPO PIENO	PART-TIME A 32 ORE	PART- TIME A 20 ORE	COPERTI	VACANTI
				PART- TIME A 18 ORE		
D4	Funzionario Area Vigilanza	1	0	0	1	0
D1	Funzionario Tecnico	2	0	0	2	0
<b>TOTALI</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>D1</b>	<b>Funzionario Area Vigilanza</b>	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
<b>D1</b>	<b>Funzionario amministrativo contabile</b>	<b>3</b>			<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Totale</b>			<b>4</b>			<b>4</b>

Progressioni verticali in deroga  
ex art. 13 CCNL 2019/2021

### AREA DEGLI ISTRUTTORI (EX CATEGORIA C)

Precedente Categoria inquadramento	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI PREVISTI			N. POSTI	N. POSTI
		TEMPO PIENO	PART-TIME A 32 ORE	PART- TIME A 20 ORE	COPERTI	VACANTI
				PART- TIME A 18 ORE		
C5	Educatore asilo nido	3	0	0	3	0
C5	Istruttore amministrativo contabile	5	0	0	5	0
C5	Istruttore Tecnico	4	0	1	5	0
C3	Istruttore di Vigilanza	1	1	0	2	0
C1	Istruttore di Vigilanza	1	0	0	1	0
<b>TOTALI</b>		<b>14</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
<b>C1</b>	<b>Istruttore amministrativo contabile</b>	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Totale</b>			<b>2</b>		<b>0</b>	<b>2</b>

Progressioni verticali in deroga  
ex art. 13 CCNL 2019/2021

### AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (EX CATEGORIA B)

Precedente Categoria inquadramento	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI PREVISTI			N. POSTI	N. POSTI
		TEMPO PIENO	PART-TIME A 32 ORE	PART- TIME A 20 ORE	COPERTI	VACANTI
				PART- TIME A 18 ORE		
B6	Operatore Esperto Amministrativo Contabile	1	0	0	1	0
B5	Operatore Esperto Amministrativo Contabile	2	0	0	2	0
B4	Operatore Esperto Amministrativo Contabile	1	1	0	2	0
B4	Ausiliario del traffico	0	7	0	7	0
B3	Operatore Esperto Amministrativo Contabile	1	0	0	1	0
B2	Operatore Esperto Amministrativo Contabile	1	10	0	11	0
B2	Operatore Esperto Tecnico	0	11	0	11	0
<b>TOTALI</b>		<b>6</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>0</b>

### AREA DEGLI OPERATORI (EX CATEGORIA A)

Precedente Categoria inquadramento	FIGURE PROFESSIONALI	N. POSTI PREVISTI			N. POSTI	N. POSTI
		TEMPO PIENO	PART-TIME A 32 ORE	PART- TIME A 20 ORE	COPERTI	VACANTI
				PART- TIME A 18 ORE		
A5	Operatore Generico	4	0	0	4	0
A5	Operatore Tecnico	1	0	0	1	0
A3	Operatore Generico	1	0	0	1	0
A3	Operatore Tecnico	0	1	0	1	0
A2	Operatore Generico	0	5	0	5	0
A2	Operatore Tecnico	0	2	0	2	0
<b>TOTALI</b>		<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>

N. POSTI PREVISTI			N. POSTI	N. POSTI
<b>TOTALI</b>			<b>68</b>	<b>6</b>

Valore spesa media triennio 2011/2013

€ 4.299.305,17

**SPESA PRESENTE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA € 2.526.562,58**

## **IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020**

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha apportato significative novità in materia di assunzione di personale degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che 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".

Il DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

Il Comune di Riesi in base al numero di abitanti, rientra nella fascia f) del DPCM sopra citato per la quale è previsto quale valore soglia (Tabella 1) il 27%, e quale secondo valore soglia (Tabella 3) il 31%.

L'Ente si colloca nella fascia dei Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, con un valore pari al 32,65 %

### **LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2025**

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni del personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale Umano del PIAO cui all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

Alla luce di tali considerazioni, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e considerati gli indirizzi strategici del DUP 2025-2027, il piano assunzionale è il seguente:

AREA	PROFILO	N.	MODALITÀ RECLUTAMENTO	TEMPO PIENO/PART TIME	TEMPISTICA DI REALIZZAZIONE
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario tecnico - Specialist a	01	Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione, approvato con D.D.G. dell'Agenzia della Coesione n. 607/2023 del 21.11.2023. Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) - Priorità 1, azione 1.1.2	Pieno	Assunto da 01/12/2025
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Tecnico - Specialist a	01	Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione, approvato con D.D.G. dell'Agenzia della Coesione n. 607/2023 del 21.11.2023. Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) - Priorità 1, azione 1.1.2	Pieno	Assunto da 01/12/2025
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Area Vigilanza	01	Art. 13 commi 6-7-8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 - 0,55% del monte salari 2018	Pieno/part time	Anno 2025/2026
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Amministrativo - contabile	01	Art. 13 commi 6-7-8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 - 0,55% del monte salari 2018	Pieno/part time	Anno 2025/2026
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Amministrativo - contabile	01	Art. 13 commi 6-7-8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 - 0,55% del monte salari 2018	Pieno/part time	Anno 2025/2026
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI	Funzionario Amministrativo - contabile	01	Art. 13 commi 6-7-8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 - 0,55% del monte salari 2018	Pieno/part time	Anno 2025/2026

	abile				
AREA ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	01	Art. 13 commi 6-7-8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 - 0,55% del monte salari 2018	Pieno/part time	Anno 2025/2026
AREA ISTRUTTORI	Istruttore amministrativo contabile	01	Art. 13 commi 6-7-8 CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 - 0,55% del monte salari 2018	Pieno/part time	Anno 2025/2026
-----	-----	---	-----	-----	Anno 2026
-----	-----	---	-----	-----	Anno 2027

Si dà atto che si prevede, benchè tale spesa non rientra nel novero delle assunzioni, al solo fine di consentire il corretto calcolo della sostenibilità complessiva della spesa, l'incremento orario dal 14.07.2025 al 31.12.2025 per n. 38 unità di personale part time a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, al fine di migliorare la funzionalità e l'efficienza dei servizi resi dell'Ente, per un totale di € 31.570,50 e che tale spesa non comporta in via previsionale un incremento del valore soglia del D.P.C.M. del 17/03/2020 dell'Ente.