

COMUNE DI LACCHIARELLA
Città Metropolitana di Milano

Verbale n. 9 del 24/06/2022

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI PER IL COMUNE DI LACCHIARELLA
(RAG. SALVATORE PSAILA)

PREMESSO CHE:

- il Rag. Salvatore Psaila è stato nominato quale Revisore dei conti del Comune di Lacchiarella per il triennio 2021/2023, ai sensi dell'art. 234 d.lgs. 267/2000, mediante deliberazione del Consiglio Comunale in data 31.03.2021;

CON RIFERIMENTO:

- alla proposta di deliberazione dell'organo esecutivo relativa alla modifica della programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 e del piano occupazionale per l'anno 2022;

PRESO ATTO CHE l'Ente per tale programmazione:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio 2021;
- procede a rideterminare la composizione del proprio personale dipendente in servizio;
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale in base all'art. 33 del d.lgs. 165/01, con esito negativo;
- assicura il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne;
- ha adottato il Piano delle Performance/PEG/Piano degli obiettivi 2021 con deliberazione n. 182 del 23.12.2021;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 242 d.lgs. 267/2000;
- la spesa derivante da tale proposta trova capienza nell'attuale previsione delle spese del personale per gli anni 2022/2024.

ATTESO CHE, allo stato attuale, non si prevedono assunzioni a tempo determinato nel periodo 2022/2024;

PRESO ATTO della deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 13.12.2021 di approvazione del bilancio di previsione 2022/2024.

CONSIDERATO CHE:

- il D.L. 80/2021 convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2021 n.113 all'articolo 6 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di 50 dipendenti adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il Piano Integrato Attività Organizzazione (PIAO) consiste in un fondamentale strumento di programmazione degli enti pubblici che è finalizzato a sostituire, includendoli in un documento unico, una serie di atti gestionali di competenza dell'organo esecutivo (nel caso degli enti locali, la Giunta Comunale) che fino ad oggi le Amministrazioni locali erano tenute a predisporre distintamente;
- il D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza" ("decreto legge PNRR-2") ha fissato al 30 giugno 2022 il termine per la prima adozione del PIAO;
- il PIAO prevede la predisposizione da parte degli enti pubblici, in una specifica sottosezione, del Piano triennale dei fabbisogni di personale.

PRESO ATTO, quindi, che l'Ente è tenuto, ai sensi e per gli effetti di legge, a procedere all'approvazione, nell'ambito del PIAO, di un programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, che preveda termini e contenuti che siano rispondenti alle effettive necessità dell'Ente (e che preveda la rideterminazione/aggiornamento della composizione della dotazione

organica dell'Ente) come da prospetto in allegato, che verrà accluso alla delibera che l'Ente intende approvare.

VISTI

- i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49 d.lgs. 267/2000,

Tutto ciò premesso e considerato, per le ragioni sopra espresse, il Rag. Salvatore Psaila, in qualità di Revisore dei Conti,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'approvazione della modifica della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e del piano occupazionale per l'anno 2022 prevista nell'ambito del Piano Integrato di Attività Organizzazione (PIAO).

Letto, confermato, sottoscritto.

Lacchiarella, 24 giugno 2022

Il Revisore dei Conti
Rag. Salvatore Psaila



Modifica al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024

(i) Rimodulazione del concetto di “dotazione organica”

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 138 del 21/10/2021 è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 recante altresì il piano occupazionale per l'anno 2022.

Come si evince dall'atto sopra richiamato, con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 (c.d. Riforma Madia) sono mutate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni. A seguito di tale riforma, la dotazione organica è stata rimodulata quale “valore finanziario” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte, mentre è il piano stesso, a sua volta scaturente dai programmi strategici dell'Ente, ad assumere essenziale centralità, nell'ambito di un cambio di prospettiva volto a rendere l'organizzazione degli enti pubblici il più confacente possibile ai bisogni reali della comunità amministrata.

Di conseguenza il concetto di “dotazione organica” deve essere individuato non come un elenco “rigido” di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come **tetto massimo di spesa potenziale** che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni normative in materia di contenimento della spesa di personale e alla determinazione delle risorse da poter destinare per le assunzioni di personale.

Si allega al presente atto lo schema di dotazione organica così come formulato e rimodulato in base alle esigenze organizzative e agli obiettivi strategici del Comune di Lacchiarella (**doc. 1 - Allegato al PTFP**).

(ii) Disciplina normativa in materia di piano triennale dei fabbisogni di personale

Ai sensi della inerente disciplina normativa:

- *“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 per la pianificazione dei fabbisogni di personale emanate [dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione] ai sensi dell'articolo 6-ter” (art. 6 del d.lgs. 165/2001 comma II);*
- *“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” (art. 6 del d.lgs. 165/2001 comma II);*
- *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art. 6 del d.lgs. 165/2001 comma II);*
- *“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 [emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione] di cui all'articolo 6-ter”.*

Con l'emanazione da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", il piano triennale dei fabbisogni di personale viene configurato quale strumento preposto a coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili con gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

In materia di Piano triennale del fabbisogno del personale vige altresì la seguente normativa:

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti ad effettuare una programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione del proprio assetto organizzativo delle risorse umane sul piano numerico e strutturale, nonché alla loro gestione e alla disciplina della relativa attività 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. 33 del D.Lgs. 165/2001 ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, quale condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, a pena di nullità degli atti posti in essere;
- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, le pubbliche amministrazioni che presentino situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria sono tenute ad osservare le procedure previste da tale disposizione normativa, dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

(iii) Spesa potenziale massima

La "dotazione" di spesa potenziale massima dettata dai vincoli assunzionali e dai limiti normativi, nel caso dell'Amministrazione Comunale si sostanziano, per quanto attiene al limite di spesa, nella media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013:

- ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 27/12/2006, n. 296: "*le autonomie locali assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale mediante la razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative e il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa*"
- ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della legge 27/12/2006, n. 296 introdotto in sede di conversione del D.L. n. 90/2014: "*a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale entro il limite massimo costituito dal valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore di tale normativa, ossia al periodo 2011/2013*"

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 per il Comune di Lacchiarella, che lo stesso ente è tenuto ad osservare, risulta pari a € 2.138.623,03.

(iv) facoltà assunzionali

Per quanto attiene alle facoltà assunzionali (da poter utilizzare al fine di realizzare le effettive esigenze di professionalità necessarie per la struttura organizzativa dell'ente, entro i limiti della sostenibilità finanziaria della spesa di personale) il Decreto del 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo*

indeterminato dei comuni”, in vigore a decorrere dal 20 aprile 2020, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul *turn over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Tale decreto, all'art. 4 Tabella 1, ha individuato le percentuali massime annuali (*valori soglia*), differenziate per fascia demografica, entro le quali è possibile incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia e che coincidono con il rapporto tra:

- a) spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e
- b) la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In proposito, l'art. 6 comma 3 del predetto decreto dispone che *«I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta al di sotto dei valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica»;*

Nel caso di specie, il Comune di Lacchiarella, dato il proprio numero di cittadini residenti, pari a 9.140, rientra nella fascia demografica dei comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, con conseguente valore soglia del rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti pari al 26,9%.

Nello specifico, in base a quanto previsto dall'art. 4, comma 2, del Decreto del 17 marzo 2020, per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia (comuni virtuosi) è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato - indicati nella tabella 2 dell'articolo 5 del decreto ministeriale e fermo restando il rispetto del valore soglia.

Al riguardo, si rileva che per il Comune di Lacchiarella, sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato, risulta essere pari al 23,73%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 1 del D.M. 17.03.2020 (pari al 26,9%) per la fascia demografica di appartenenza (cfr conteggi come da schema allegato A).

Sulla base di tale dato verrà determinata la spesa del personale tenendo conto del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia sopra identificato.

(v) Gestione del fabbisogno del personale

Il Comune di Lacchiarella ha proceduto ad una gestione finalizzata alla riduzione delle spese per il personale, come comprovato dal fatto che la spesa programmata per gli anni 2022, 2023 e 2024 risulta inferiore al limite massimo ex art. 1, comma 557-quater L. 27/12/2006, n. 296 che è costituito dalla media della spesa di personale del triennio 2011-2012-2013, di importo pari a € 2.138.623,03, e più precisamente le spese programmate per l'anno 2022 sono pari a € 2.051.687,53 e le spese pianificate per il 2023 e per il 2024 sono pari ad € 2.051.687,53 al netto delle componenti da escludere per la determinazione della spesa di personale.

L'amministrazione Comunale, ai fini del perseguimento degli obiettivi prefissati nella sezione "Performance" del presente PIAO e nel rispetto dei limiti di spesa prefissati dalle regole di finanza pubblica e dei principi di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, alla luce della necessità di definire l'assetto delle risorse umane in alcuni servizi e processi nevralgici, ritiene opportuno programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, sulla scorta dell'effettivo fabbisogno dell'ente, risultante nel Piano della Performance (PEG) in base alle seguenti linee di sviluppo:

Nel corso del triennio 2022-2024 per esigenze organizzative scaturenti dalla cessazione dal servizio per pensionamento di n. 4 dipendenti, è necessario procedere alla previsione delle conseguenti assunzioni, fatta salva ogni eventuale successiva variazione scaturente dalle esigenze organizzative e gestionali del Comune di Lacchiarella.

(vi) Lavoro Flessibile

Alle assunzioni a tempo indeterminato si affiancano le forme di lavoro flessibile ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro flessibile per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo decreto legislativo. Tale disciplina è richiamata ed integrata dall'art. 50 del C.C.N.L. 21/05/2018 delle Funzioni locali, che prevede tra l'altro che gli enti possono stipulare contratti individuali di lavoro per l'assunzione di personale a tempo determinato per la durata massima di 36 mesi e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Tali vincoli ad oggi sono disposti dall'art. 9, comma 28 del DL 31/05/2010, n. 78, convertito nella legge 30/07/2010, n. 122, secondo cui la spesa per contratti di natura flessibile non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009, a meno che si rientra tra enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale disposte dai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27/12/2006 n. 296. In tal caso resta fermo il limite della spesa sostenuta nel 2009 per rapporti di lavoro a termine.

Il limite della spesa annuo complessivamente previsto per questo Comune per contratti di natura flessibile risulta quindi pari a € 3.141,00.

Si evidenzia, in ogni caso, che l'Ente Locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti ed inadeguati a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'Ente. (*Delibera n. 369 del 10 ottobre 2018 della Corte dei conti Veneto*)

(vii) assunzioni programmate con riferimento al fabbisogno di personale per l'anno 2022 e programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024

Alla luce di quanto sopra, si procede ad esporre le assunzioni programmate con riferimento al fabbisogno di personale per l'anno 2022 e la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 come di seguito indicato:

• anno 2022:

- 1) copertura di n. 2 posti a tempo pieno e indeterminato di Agente di Polizia Locale categoria "C" - Posizione Economica C1 da assegnare al Settore Sicurezza del Territorio e dei cittadini, mediante utilizzo di graduatoria approvata in esito a procedura concorsuale indetta da altro Ente ovvero mediante procedura concorsuale ovvero mediante procedura di mobilità esterna volontaria (assunzione già effettuata a far data dal 1.04.2022);

- 2) assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 3 istruttori amministrativi categoria "C" - Posizione Economica C1, mediante indizione di apposita procedura concorsuale ovvero, in alternativa, mediante utilizzo di graduatoria concorsuale approvata in esito a procedura concorsuale indetta dal Comune di Lacchiarella ovvero da altro Ente (assunzioni già effettuate a far data dal 1.01.2022);
- 3) assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo categoria "C" - Posizione Economica C1 mediante indizione di apposita procedura concorsuale ovvero mediante utilizzo di graduatoria concorsuale ovvero mediante procedura di mobilità esterna volontaria a titolo di sostituzione di cessazione di personale per intervenuto pensionamento;
- 4) sostituzione di ogni eventuale ulteriore cessazione di personale nella misura e con le modalità previste dalla legge, in relazione all'effettiva necessità dell'Ente ferma restando la possibilità di sostituzione con profili professionali e categorie distinte da quelle del dipendente cessato, come nel caso di fabbisogni assunzionali scaturenti da procedure di mobilità interna effettuate da dipendenti.
- 5) assunzione a tempo determinato di n. 1 istruttore amministrativo categoria "C" - Posizione Economica C1 (a tempo pieno o parziale) per sostituzione di personale assente ex art. 50, comma 6 del C.C.N.L. Funzioni locali 21/05/2018 mediante utilizzo di graduatoria approvata in esito a procedura concorsuale indetta da questo Ente ovvero mediante utilizzo di graduatoria approvata in esito a procedura selettiva da altro Ente.

• **anno 2023:**

- 1) assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 3 istruttori amministrativi categoria "C" - Posizione Economica C1 mediante indizione di apposita procedura concorsuale ovvero mediante utilizzo di graduatoria concorsuale ovvero mediante procedura di mobilità esterna volontaria a titolo di sostituzione di cessazioni di personale per intervenuto pensionamento;
- 2) qualora non effettuata nell'anno 2022, assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo categoria "C" - Posizione Economica C1 mediante indizione di apposita procedura concorsuale ovvero mediante utilizzo di graduatoria concorsuale ovvero mediante procedura di mobilità esterna volontaria a titolo di sostituzione di cessazione di personale per intervenuto pensionamento;
- 3) sostituzione di ogni eventuale ulteriore cessazione di personale nella misura e con le modalità previste dalla legge, in relazione all'effettiva necessità dell'Ente ferma restando la possibilità di sostituzione con profili professionali e categorie distinte da quelle del dipendente cessato, come nel caso di fabbisogni assunzionali scaturenti da procedure di mobilità interna effettuate da dipendenti.
- 4) eventuali e ulteriori assunzioni a tempo determinato o comunque mediante ricorso a contratti di lavoro flessibile per sostituzione del personale assente (a tempo pieno o parziale) ex art. 50 comma 6 del C.C.N.L. Funzioni locali 21/05/2018.

• **anno 2024:**

- 1) sostituzione di ogni eventuale ulteriore cessazione di personale nella misura e con le modalità previste dalla legge in relazione all'effettiva necessità dell'Ente ferma restando la possibilità di sostituzione con profili professionali e categorie distinte da quelle del dipendente cessato, come nel caso di fabbisogni assunzionali scaturenti da procedure di mobilità interna effettuate da dipendenti.

- 2) eventuali e ulteriori assunzioni a tempo determinato o comunque mediante ricorso a contratti di lavoro flessibile per sostituzione del personale assente ex art. 50 comma 6 del C.C.N.L. 21/05/2018 delle Funzioni locali.

Al fine di dare attuazione alla suddetta pianificazione, occorre procedere mediante ricorso ad eventuali graduatorie esistenti e/o con l'indizione di apposito concorso ovvero, in alternativa, mediante mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 ovvero, in alternativa, mediante progressione verticale.

Ai fini di ottemperare agli obblighi previsti, il Comune di Lacchiarella:

- ha rispettato i vincoli del Pareggio di Bilancio 2021;
- ridetermina con la presente deliberazione la composizione del proprio personale dipendente in servizio;
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale in base all'art. 33 del d.lgs. n.165/2001, con esito negativo;
- assicura il rispetto delle pari opportunità tra uomini e donne;
- ha inviato entro il 31/03/2022 la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2021);
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs n. 267/2000.

Si evidenzia altresì che con riferimento al presente piano triennale del fabbisogno del personale, riportato nel presente atto nei suoi aspetti essenziali, si allega il parere n. 9 del 24.06.2022 espresso dal Revisore dei Conti del Comune di Lacchiarella e che si allega al presente atto **(doc. 2 - Allegato al PTFP)**.

* * *

Con il presente atto, quindi, si procede a:

1. **APPROVARE** il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 come sopra indicato;
2. **DICHIARARE**, ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001, l'assenza di personale soprannumerario o in eccedenza per l'anno 2022;
3. **APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente prevista nell'allegato 1), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. **DARE ATTO** che l'attuale composizione del personale dipendente dell'Ente tuttora in servizio, tenuto conto anche del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita dall'allegato "A";
5. **DARE ATTO** che il Piano Triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024;

6. **DARE ATTO** che, al fine di dare attuazione alla suddetta pianificazione, l'ente procederà mediante indizione di apposito concorso ovvero mediante utilizzo di graduatoria concorsuale ovvero, in alternativa, mediante progressione verticale ovvero, in alternativa, mediante procedura di mobilità ex art. 30 d.lgs. 165/2001.
7. **DI PRECISARE** che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

* * *

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024**DOTAZIONE ORGANICA Allegato A
deliberazione di Giunta Comunale n. ___ del _____**

Categoria	Posti Coperti		Posti vacanti	Posti dotazionali
A	1 P.T. 1	Esecutore addetto a servizi amministrativi Operatore addetto all'assistenza domiciliare	0	2
B1	1 1 2	Ausiliario del traffico/Collaboratore addetto a servizi amministrativi Collaboratore addetto a servizi Operai	0	4
B3	2 1 P.T. 1	Collaboratore amministrativo Assistente educatrici asilo nido Ausiliario del traffico	0	4
C	18 2 P.T. 2 5 5	Istruttore amministrativo Istruttore amministrativo Istruttore tecnico / Geometra Agente di Polizia Locale Educatore Asilo Nido	2 0 0 1 0	 35
D1	0 7 1 1 1 1 1	Ufficiale di Polizia Locale Istruttore Direttivo Istruttore Direttivo/Vicesegretario Bibliotecario Direttivo contabile Comandante del Corpo di Polizia Locale	1 2* 0 0 0 0	1 7 1 1 1 1
TOTALI	53		4*	57

* n. 1 dal 2022
n. 1 dal 2023