



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 56 DEL 31/05/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024.

L'anno **duemilaventidue** il giorno **trentuno** del mese di **maggio** a partire dalle ore **13:30** nella sala delle adunanze presso la sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'Adunanza Avv. AMMIRATI ANTONIO nella sua qualità di Sindaco.

All'appello nominale risultano:

| N° | Cognome e Nome | Carica | Presenti | Assenti |
|--------|----------------------|--------------|----------|---------|
| 1 | AMMIRATI Antonio | Sindaco | X | |
| 2 | BENINCASA Pier Luigi | ViceSindaco | X | |
| 3 | FRAGALE Elisabetta | Assessore | X | |
| 4 | BEVILACQUA Antonio | Assessore | X | |
| 5 | TOSCANO Rosa | Assessore | X | |
| TOTALE | | In carica: 5 | 5 | 0 |

Partecipa il Segretario Comunale Comunale Dott. ssa MARIA RITA GRECO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione che l'Assessore ha presentato relativa a APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024.

Ritenuto di dover approvare la proposta di deliberazione di cui sopra;

Visti i pareri resi dai responsabili dei servizi competenti, ai sensi del D.lgs. 267/00 allegati alla presente;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi e favorevoli resi ed accertati in forma palese,

DELIBERA

- 1. di approvare** in ogni sua parte la proposta che l'Assessore ha presentato relativa a APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024., che allegata al presente atto ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2. di inviare** copia del presente atto al Responsabile dell'ufficio competente, per il compimento degli atti conseguenti;
- 3. di trasmettere**, in elenco, copia della presente deliberazione ai sig.ri capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000;
- 4. di dichiarare**, per l'urgenza, con separata ed unanime votazione favorevole espressa in forma palese, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DIPERSONALE
2022 - 2024.**

Servizio proponente **2° SETTORE DEMOGRAFICO E PERSONALE
SERVIZIO 4 GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE**

Soggetto proponente **L'ASSESSORE**

L'ASSESSORE

Premesso che:

- Con deliberazione del C.C.n.37 del 03/09/2021, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021/2023 redatto secondo gli schemi ex D. Lgs. n. 118/2011;
- Con deliberazione n.44 del 22.12.2020, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023 presentato dalla Giunta;
- Con delibera di Giunta comunale n.1 in data 14.01.2021, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione provvisorio 2021/2023;
- Con delibera di Giunta comunale n.121 in data 30/11/2021, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione definitivo 2021/2023
- Che con delibera del G.C.n.33 del 28/04/2022 è stato approvato lo schema d rendiconto della gestione dell'esercizio 2021;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art.6 - ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette in formazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia

operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL ed alle altre norme specifiche vigenti.

- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n.165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*"; Visti:
- l'art.39, c.1, L.27 dicembre 1997, n.449 che recita:
 1. *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;*
- l'art.91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzate dalle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguando sia i principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre*

anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- *l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*

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

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatari e del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

5. alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

–strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei

servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma 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 di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art.33, c.2, D.L. 30 aprile 2019, n.34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato incoerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo,

collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, 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 delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c.557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la circolare esplicativa del D.M.17.03.2020;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n.296/2006;

Verificato che questo Ente, alla luce della nuova normativa introdotta, in base ai prospetti sottoscritti dal responsabile del servizio personale e alla fascia demografica di appartenenza ed al corrispondente valore soglia, pari al 26,90%, può incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018 di una percentuale del 24% per l'anno 2022, del 25% per l'anno 2023, del 26% per l'anno 2024 %, avendo verificato che l'incidenza della spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si attesta al 20,42%;

Preso atto che tale valore rispetta il valore della soglia di virtuosità (A);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

– è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art.4, comma 1;

– è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2019 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto, inoltre, che:

– sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 (€ 1.247.758,74) è pari a € 299.462,10 (A);

– questo ente ha disposizione resti assunzionali per il quinquennio antecedente al 2021 pari a € 46.115,18, (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da (A), pari a € 299.462,10;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 1.294.690,93;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o

inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art.3, c.5, D.L. 24giugno 2014, n.90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n.112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo"*;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: "28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le

spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art.7, D.Lgs. n.165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a

squilibri di bilancio;

Richiamata la precedente deliberazione n. 106 del 01/12/2020 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022 di questo Ente;

Richiamata la precedente deliberazione n. 99 del 16/09/2021 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2021 - 2023”;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 20,42%;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- a) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia e economicità della pubblica amministrazione;
- b) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che con nota comunale n. 2511 del 01/03/2022, in riferimento alla programmazione assunzione 2022-2024 è stato chiesto ai Responsabili di settore di comunicare eventuali eccedenze di unità di personale, previa effettuazione, ciascuno per la propria struttura, della ricognizione del personale dipendente assegnato;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., giusta attestazione dei Responsabili di Settore, agli atti d'ufficio;

Visti i prospetti sottoscritti dal responsabile del servizio personale con i quali è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale 2022 e quantificato in € 1.294.690,93 il limite di spesa

di personale per l'anno 2022, allegati alla presente;

Visto che sono stati inoltre quantificati dal responsabile del servizio personale i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art.9, c.28, D.L.31 maggio 2010, n. 78, con prospetto allegato alla presente;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“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”*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

| | |
|---|--------------|
| Spesa potenziale massima (A) (=) | 1.294.690,93 |
|---|--------------|

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

| | |
|--|----------------|
| Personale a tempo indeterminato a tempo pieno E A TEMPO PARZIALE IN SERVIZIO (+) | € 982.604,90 |
| Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) | € 0,00 |
| Personale in comando in entrata (+) | € 0,00 |
| Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+) | € 0,00 |
| Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+) | € 0,00 |
| Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+) | € 299.462,09 |
| Assunzioni per mobilità (+) | € 0,00 |
| Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) | € 0,00 |
| Spesa TOTALE (B) (=) | € 1.282.066,99 |

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022–2024 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Visto il parere favorevole del Responsabile del Settore 2° “Demografico e Personale” sulla regolarità tecnica del presente atto, alla presente allegato;

Visto il parere favorevole del Responsabile del Settore 3° “Economico-Finanziario” sulla regolarità contabile del presente atto, alla presente allegato;

Richiamato l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il parere n.____ rilasciato in data _____, con cui l’organo di revisione economico finanziario ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la dotazione organica dell’ente allegata alla presente;

Visto il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell’ente, che si riporta all’allegato C) alla presente deliberazione.

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022/2024 prevede complessivamente n. 11 incrementi orari di n.2 ore settimanali per altrettante unità di personale già in servizio part-time come da allegato “C”;

Dato atto:

- **Che**, questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- **Che**, il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- **Che**, l’andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall’articolo 1, comma557, della legge n. 296/2006;

Dato atto, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 20/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma1, d. Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

- **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, le modifiche al **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022/2024**, che si riporta in allegato con la lettera A), quale parte integrante e sostanziale;
- 6) **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, che si riporta in allegato con la lettera B), quale parte integrante e sostanziale;
- 7) **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2022/2024, che si riporta in allegato con la lettera C), quale parte integrante e sostanziale, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- 8) **di dare atto**:
 - 9) Che, il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
 - **di dare atto, infine**, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d. Lgs n. 165/2001: **non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale**;
- 10) **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento ivi compresa l'informativa alle organizzazioni

sindacali e l'invio alla Funzione Pubblica ai sensi della normativa vigente in materia.

11) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

L'ASSESSORE

F.to Avv. Bevilacqua Antonio



COMUNE DI COTRONEI
(Provincia di Crotone)

ALLEGATO ALLA DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE AD OGGETTO:
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024.**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

ai sensi dell'articolo 49 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000, sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto il sottoscritto esprime il seguente parere:

PARERE FAVOREVOLE

Cotronei, li 27-05-2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to **DOTT. NICOLA PARIANO**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto il suddetto parere di regolarità tecnica, si esprime, sul presente atto, il seguente parere di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ai sensi degli articoli 151, comma 4 e 147 - bis, comma 1, del vigente Decreto Legislativo n° 267/2000:

PARERE FAVOREVOLE

Cotronei, li 27-05-2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to **DOTT. SSA STELLA BELCASTRO**

Deliberazione di G.C. n. **56** del **31/05/2022**

Il presente verbale, viene letto e firmato dai sottoscritti:

IL Sindaco
F.to Avv. ANTONIO AMMIRATI

IL Segretario Comunale
F.to Dott. ssa MARIA RITA GRECO

Il sottoscritto Responsabile del settore, su conforme dichiarazione resa dal messo comunale, incaricato del servizio:

ATTESTA

che copia della presente deliberazione è pubblicata sul sito Web Istituzionale di questo Comune alla sezione Albo Pretorio On-line accessibile al pubblico (art. 32 c. 1 D.lgs. 18/06/2009 n. 69) per 15 giorni dal 06-06-2022

Cotronei, li 06-06-2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to DOTT. ANTONIO SCAVELLI

Il sottoscritto Responsabile del settore, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è **pubblicata** sul sito Web Istituzionale di questo Comune alla sezione Albo Pretorio On-line accessibile al pubblico, 15 giorni consecutivi, a partire dal 06-06-2022

è **trasmessa** in elenco con lettera in data 06-06-2022 ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U.

è **divenuta** esecutiva il 31-05-2022

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U.);

Cotronei, li 06-06-2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
F.to DOTT. ANTONIO SCAVELLI

È copia conforme all'originale

Cotronei, li

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
DOTT. ANTONIO SCAVELLI

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. in data

*Comune di COTRONEI
(Provincia di CROTONE)*

SERVIZIO PERSONALE

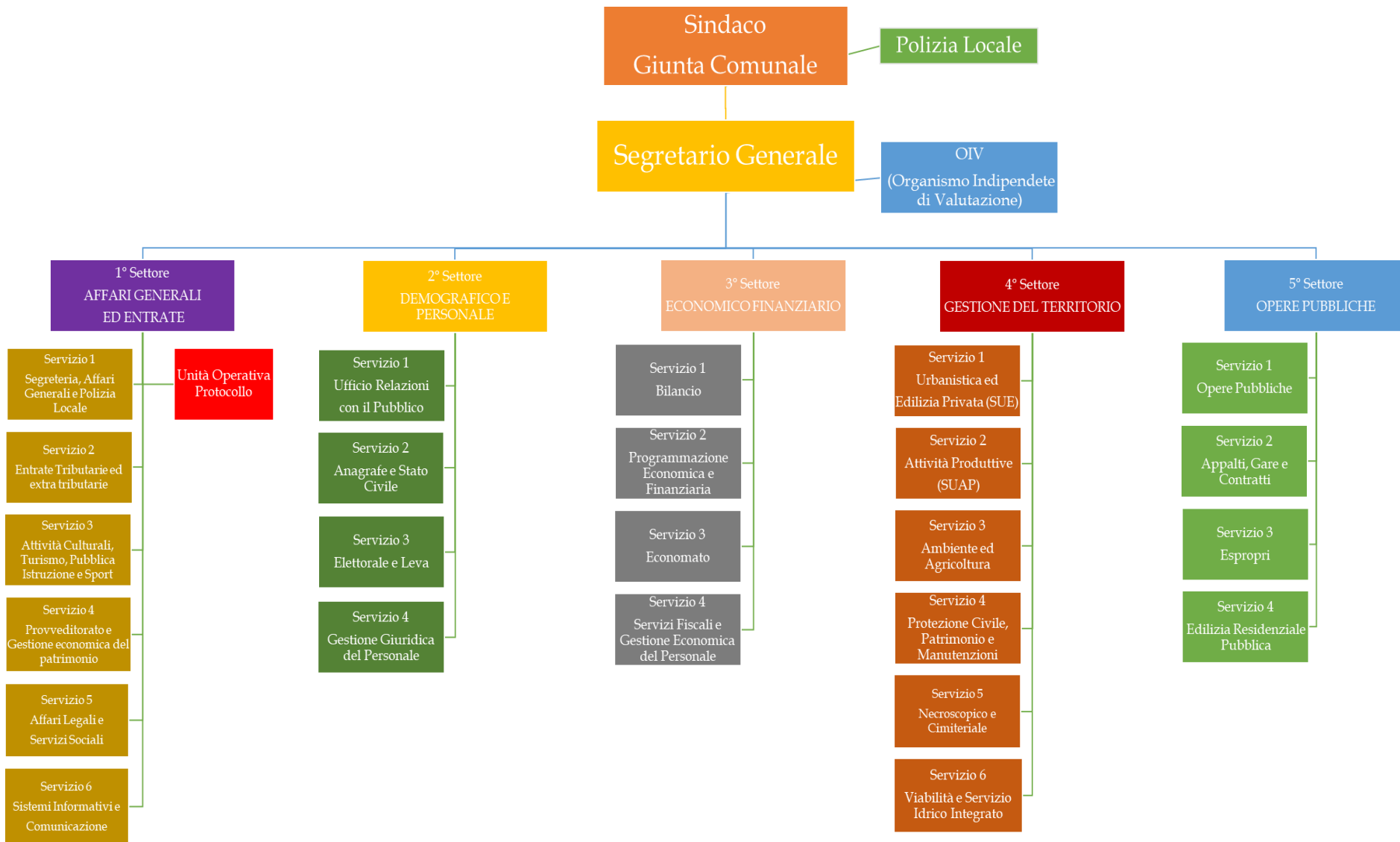
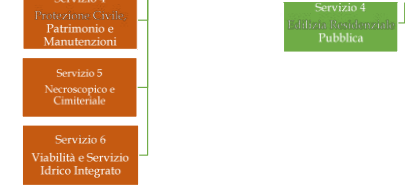
**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2022 - 2024

Indice:

- a) L'organizzazione dell'ente ed i servizi gestiti
- b) Calcolo previsionale riduzioni di spesa realizzabili nel triennio 2022/2024 per cessazioni
- c) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro
- d) La compatibilità con i vincoli di bilancio

Organizzazione dell'ente ed i servizi gestiti



b) Calcolo previsionale riduzioni di spesa realizzabili nel triennio 2022 / 2024 per cessazioni

ANNO 2022

| N. | Modalità | Categoria contrattuale | Tabellare | Indennità Comparto | Elemento Preq. | IVC | Ind. Vigilanza | 13^ | Oneri | Totale | Quota annualità |
|------------------------------|--------------------------------------|------------------------|-------------|--------------------|----------------|----------|----------------|------------|------------|-------------|--------------------|
| Resti assunzionali anno 2021 | | | | | | | | | | 95.789,06 | € 46.115,18 |
| 1 | Pensionamento per limiti di età | D3 | 25.269,34 € | 622,80 € | 108,00 € | 182,52 € | 0,00 € | 2.120,99 € | 6.985,53 € | 35.289,18 € | 8.822,30 € |
| 1 | Cessazione per collocazione a riposo | B7 | 20.639,20 € | 471,72 € | 264,00 € | 149,04 € | 0,00 € | 1.732,35 € | 5.742,59 € | 28.998,91 € | 19.332,60 € |
| 1 | Cessazione per collocazione a riposo | C4 | 21.927,71 € | 549,60 € | 216,00 € | 158,40 € | 0,00 € | 1.840,51 € | 6.096,84 € | 30.789,06 € | 17.960,28 € |
| TOTALE ANNUALITA' | | | | | | | | | | | € 46.115,18 |

ANNO 2023

| N. | Modalità | Categoria contratto | Tabellare | Indennità Comparto | Elemento Preq. | IVC | Ind. Vigilanza | 13^ | Oneri | Totale | Quota Annualità |
|------------------------------|---------------------------------|---------------------|-------------|--------------------|----------------|----------|----------------|------------|------------|-------------|-----------------|
| Resti assunzionali anno 2022 | | | | | | | | | | € 45.293,89 | 40.162,38 |
| | Pensionamento per limiti di età | C4 | 21.927,71 € | 549,60 € | 216,00 € | 158,40 € | 0,00 € | 1.840,51 € | 6.096,84 € | 30.789,06 € | 25.657,55 |
| | dimissioni | C1 | 20.198,15 € | 622,80 € | 228,00 € | 154,92 € | | 1.696,09 € | 6.109,71 € | 14.504,83 | 14.504,83 € |
| TOTALE ANNUALITA' | | | | | | | | | | | € 0,00 |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |

ANNO 2024

| N. | Modalità | Categoria contratto | Tabellare | Indennità Comparto | Elemento Preq. | IVC | Ind. Vigilanza | 13^ | Oneri | Totale | Quota annualità |
|------------------------------|----------|---------------------|-----------|--------------------|----------------|-----|----------------|-----|-------|--------|-----------------|
| Resti assunzionali anno 2023 | | | | | | | | | | 0,00 | € 0,00 |
| TOTALE ANNUALITA' | | | | | | | | | | | € 0,00 |

c) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato ed a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

| PIANO ASSUNZIONI 2022 | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|-------------------------------|------------------|---------------------------|-----------------------|------------|--------------------|-----------------------|--------------|-------------------|------------------|
| N. | Modalità | Categoria contrattuale | Tabellare | Indennità Comparto | Elemento Preq. | IVC | Ind. Vigil. | 13[^] | Oneri | Totale | Part time |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | D1 | 1.220,92 € | 34,60 € | 12,67 € | 8,82 € | | 68,32 € | 358,93 € | 852,13 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | C1 | 1.122,11 € | 30,53 € | 15,33 € | 8,11 € | | 62,79 € | 330,53 € | 784,70 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | C1 | 1.122,11 € | 30,53 € | 15,33 € | 8,11 € | | 62,79 € | 330,53 € | 784,70 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | C1 | 1.122,11 € | 30,53 € | 15,33 € | 8,11 € | | 62,79 € | 330,53 € | 784,70 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | C1 | 1.122,11 € | 30,53 € | 15,33 € | 8,11 € | 65,05 € | 62,79 € | 347,89 € | 825,90 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | C1 | 1.122,11 € | 30,53 € | 15,33 € | 8,11 € | 65,05 € | 62,79 € | 347,89 € | 825,90 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | D1 | 1.220,92 € | 34,60 € | 12,67 € | 8,82 € | | 68,32 € | 358,93 € | 852,13 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | D1 | 1.220,92 € | 34,60 € | 12,67 € | 8,82 € | | 68,32 € | 358,93 € | 852,13 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | C1 | 1.122,11 € | 30,53 € | 15,33 € | 8,11 € | | 62,79 € | 330,53 € | 784,70 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | C1 | 1.122,11 € | 30,53 € | 15,33 € | 8,11 € | | 62,79 € | 330,53 € | 784,70 € | |
| 1 | Trasf. Rapp. Lav. | B1 | 994,68 € | 26,21 € | 18,00 € | 7,19 € | | 55,66 € | 293,94 € | 697,84 € | |
| TOTALE | | | | | | | | | | € 8.829,54 | |
| PIANO ASSUNZIONI 2023 | | | | | | | | | | | |
| Nessuna previsione | | | | | | | | | | | |
| TOTALE | | | | | | | | | | | |
| PIANO ASSUNZIONI 2024 | | | | | | | | | | | |
| Nessuna previsione | | | | | | | | | | | |
| TOTALE | | | | | | | | | | | |

d) La compatibilità con i vincoli di bilancio

**ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE NEL TRIENNIO 2011/2013
E RIDUZIONE PROGRAMMATA PER IL TRIENNIO 2022/24**

| Anno di riferimento | Spese di personale |
|----------------------------|---------------------------|
| 2011 | € 1.249.106,00 |
| 2012 | € 1.248.738,00 |
| 2013 | € 1.247.060,00 |

| | |
|--------------------------|----------------|
| Spesa media nel triennio | € 1.248.301,00 |
|--------------------------|----------------|

| Anno 2011 | |
|--|----------------|
| Spese correnti | € 3.149.769,00 |
| Spese di personale | € 1.248.738,00 |
| Rapporto spese correnti / Spese di personale | |
| 39,66 % | |

| Anno 2012 | |
|--|----------------|
| Spese correnti | € 3.335.985,00 |
| Spese di personale | € 1.247.147,00 |
| Rapporto spese correnti / Spese di personale | |
| 37,43 % | |

| Anno 2013 | |
|--|----------------|
| Spese correnti | € 3.132.640,00 |
| Spese di personale | € 1.247.147,00 |
| Rapporto spese correnti / Spese di personale | |
| 39,81 % | |

DOTAZIONE ORGANICA

Dotazione Organica. Allegato B) alla deliberazione della G.C. n. ___ del _____

SETTORE 1° AFFARI GENERALI ED ENTRATE

| N | PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | POSTO RICOPERTO O VACANTE | EX QUALIFICA FUNZIONALE | POSIZIONE ECON. ATTUALE |
|----|----------------------------------|-----------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 | Funzionario Contabile | D | Scavelli Antonio | VII | D3 |
| 2 | Commissario di Polizia Locale | D | Curcio Pietro | VII | D3 |
| 3 | Funzionario Amministrativo | D | Scavelli Lorenza | VII | D1 |
| 4 | Funzionario Amministrativo | D | Malacaria Chiara | VII | D1 |
| 5 | Istruttore Amministrativo | C | Costantino Filippo | VI | C1 |
| 6 | Istruttore Amministrativo | C | Giancotti Giuseppe | VI | C1 |
| 7 | Agente di Polizia | C | Galofaro Salvatore | VI | C1 |
| 8 | Agente di Polizia | C | Di Falco Salvatore | VI | C1 |
| 9 | Operatore | B1 | Costantino Ursula | IV | B3 |
| 10 | Collaboratore Amministrativo | B1 | Chimenti Vincenzo | IV | B3 |
| 11 | Autista | B1 | Petrolo Nicola | IV | B3 |
| 12 | Operatore | B1 | Arminio Piero Angelo | IV | B2 |
| 13 | Istruttore Amministrativo | C | VACANTE | VI | C1 |
| 14 | Istruttore Amministrativo | C | VACANTE | VI | C1 |

SETTORE 2° DEMOGRAFICO E PERSONALE

| N | PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | POSTO RICOPERTO O VACANTE | EX QUALIFICA FUNZIONALE | POSIZIONE ECON. ATTUALE |
|---|------------------------------|-----------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 | Funzionario Contabile | D | Pariano Nicola | VII | D1 |
| 2 | Funzionario Amministrativo | D | Costanzo Agata Sofia | VII | D1 |
| 3 | Istruttore Amministrativo | C | Nistico' Alessia | VI | C1 |
| 4 | Istruttore Amministrativo | C | Bevilacqua Federica | VI | C1 |
| 5 | Coll. Amm. Videoterminalista | B3 | Condelli Vincenzo | V | B6 |

SETTORE 3° AREA ECONOMICO FINANZIARIA

| N | PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | POSTO RICOPERTO O VACANTE | EX QUALIFICA FUNZIONAL E | POSIZIONE ECON. ATTUALE |
|---|-----------------------|-----------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 1 | Funzionario Contabile | D | Belcastro Stella | VIII | D4 |
| 2 | Funzionario Contabile | D | VACANTE | VII | D1 |
| 3 | Istruttore Contabile | C | VACANTE | VI | C1 |

SETTORE 4° GESTIONE DEL TERRITORIO

| N | PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | POSTO RICOPERTO O VACANTE | QUALIFICA | ECON. |
|----|-----------------------|-----------|---------------------------|-----------|-------|
| 1 | Funzionario Tecnico | D | Scavelli Gaetano | VII | D1 |
| 2 | Istruttore Tecnico | C | Fontana Teresa | VI | C1 |
| 3 | Esecutore | B3 | Altimari Antonio | V | B7 |
| 4 | Esecutore | B3 | Ciurriero Salvatore | V | B6 |
| 5 | Operatore | B1 | Curcio Nicola | V | B4 |
| 6 | Operatore | B1 | Tallarico Francesco | V | B4 |
| 7 | Operatore | B1 | Capilluto Nicola | IV | B3 |
| 8 | Operatore | B1 | Comberinati Giovanni | IV | B3 |
| 9 | Operatore | B1 | Curcio Domenico | IV | B2 |
| 10 | Operatore | B1 | Condelli Francesco | IV | B2 |
| 11 | Operatore | B1 | Chiodo Antonio | IV | B1 |

SETTORE 5° OPERE PUBBLICHE”

| N | PROFILO PROFESSIONALE | CATEGORIA | POSTO RICOPERTO O VACANTE | EX QUALIFICA FUNZIONAL E | POSIZIONE ECON. ATTUALE |
|---|-----------------------|-----------|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| 1 | Funzionario Tecnico | D | Urso Antonio | VIII | D5 |
| 2 | Istruttore Tecnico | C | De Falco Daniele | VI | C1 |

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

| Cat. | Profilo professionale da coprire | Servizio | PT/FT | Modalità di reclutamento | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|--|------------|-----------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n.68/1999 | Progr. di carriera | Scorrimento Graduatorie | Trasf. Rapporto Lavoro | |
| D1 | Funzionario Amministrativo | 2° Settore | PT 55,55% | | | | | | X | |
| C1 | Istruttore Amministrativo | 2° Settore | PT 55,55% | | | | | | X | |
| C1 | Istruttore Amministrativo | 2° Settore | PT 72,22% | | | | | | X | |
| C1 | Agente di Polizia Locale | 1° Settore | PT 72,22% | | | | | | X | |
| C1 | Agente di Polizia Locale | 1° Settore | PT 72,22% | | | | | | X | |
| D1 | Funzionario Amministrativo | 1° Settore | PT 72,22% | | | | | | X | |
| D1 | Funzionario Amministrativo | 1° Settore | PT 55,55% | | | | | | X | |
| C1 | Istruttore Amministrativo | 1° Settore | PT 55,55% | | | | | | X | |
| C1 | Istruttore Tecnico | 5° Settore | PT 72,22% | | | | | | X | |
| C1 | Istruttore Tecnico | 4° Settore | PT 72,22% | | | | | | X | |
| B1 | Operatore addetto ai servizi di igiene e pulizia | 4° Settore | PT 55,55% | | | | | | X | |

COSTO COMPLESSIVO € 8.829,54

| Cat. | Profilo professionale da coprire | Servizio | PT/FT | Modalità di reclutamento | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|------|----------------------------------|----------|-------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n.68/1999 | Progr. di carriera | Scorrimento Graduatorie | Trasf. Rapporto Lavoro | |
| | | | | | | | | | | |

COSTO COMPLESSIVO 8.829,54

ANNO 2023

| Cat. | Profilo professionale da coprire | Servizio | PT/FT | Modalità di reclutamento | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|--------------------------|----------------------------------|----------|-------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------|-------------------------|--------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n.68/1999 | Progr. di carriera | Scorrimento Graduatorie | Agenzia Interinale | |
| | | | | | | | | | | |
| COSTO COMPLESSIVO | | | | | | | | | | |

ANNO 2024

| Cat. | Profilo professionale da coprire | Servizio | PT/FT | Modalità di reclutamento | | | | | | Tempi di attivazione procedura |
|--------------------------|----------------------------------|----------|-------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------|-------------------------|--------------------|--------------------------------|
| | | | | Concorso pubblico | Selezione Centro impiego | Legge n.68/1999 | Progr. di carriera | Scorrimento Graduatorie | Agenzia Interinale | |
| | | | | | | | | | | |
| COSTO COMPLESSIVO | | | | | | | | | | |

FASCE DEMOGRAFICHE

| DA | A | VALORE SOGLIA | FASCIA |
|---|--------------|---------------|----------|
| 0 | 999 | 29,50% | a |
| 1.000 | 1.999 | 28,60% | b |
| 2.000 | 2.999 | 27,60% | c |
| 3.000 | 4.999 | 27,20% | d |
| 5.000 | 9.999 | 26,90% | e |
| 10.000 | 59.999 | 27,00% | f |
| 60.000 | 249.999 | 27,60% | g |
| 250.000 | 1.499.999 | 28,80% | h |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 25,30% | i |
| Abitanti al 31.12.2021 <input type="checkbox"/> | | | |
| 2021 | 5.253 | | |
| VALORE SOGLIA | | 26,90% | e |

| FASCE DEMOGRAFICHE | | VALORI SOGLIA | | | | |
|-------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| DA | A | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 0 | 999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| 1.000 | 1.999 | 23,00% | 29,00% | 33,00% | 34,00% | 35,00% |
| 2.000 | 2.999 | 20,00% | 25,00% | 28,00% | 29,00% | 30,00% |
| 3.000 | 4.999 | 19,00% | 24,00% | 26,00% | 27,00% | 28,00% |
| 5.000 | 9.999 | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |
| 10.000 | 59.999 | 9,00% | 16,00% | 19,00% | 21,00% | 22,00% |
| 60.000 | 249.999 | 7,00% | 12,00% | 14,00% | 15,00% | 16,00% |
| 250.000 | 1.499.999 | 3,00% | 6,00% | 8,00% | 9,00% | 10,00% |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 1,50% | 3,00% | 4,00% | 4,50% | 5,00% |
| Abitanti al 31.12.2021 | | | | | | |
| 2021 | 5.253 | | | | | |
| VALORI SOGLIA | | 17,00% | 21,00% | 24,00% | 25,00% | 26,00% |

FASCE DEMOGRAFICHE

| DA | A | VALORE SOGLIA | FASCIA |
|-------------------------------|--------------|---------------|----------|
| 0 | 999 | 33,50% | a |
| 1.000 | 1.999 | 32,60% | b |
| 2.000 | 2.999 | 31,60% | c |
| 3.000 | 4.999 | 31,20% | d |
| 5.000 | 9.999 | 30,90% | e |
| 10.000 | 59.999 | 31,00% | f |
| 60.000 | 249.999 | 31,60% | g |
| 250.000 | 1.499.999 | 32,80% | h |
| 1.500.000 | 50.000.000 | 29,30% | i |
| Abitanti al 31.12.2021 | | | |
| 2021 | 5.253 | | |
| VALORE SOGLIA | | 30,90% | e |