



COMUNE DI LETINO

Provincia di Caserta

ORIGINALE

...nel cuore del Parco del Matese

Deliberazione di Giunta Comunale

Numero 39 del 07-06-2022

OGGETTO:	Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024.
-----------------	--

L'anno **duemilaventidue**, il giorno sette del mese di **giugno** alle ore **11:25**, , si è riunita la Giunta Comunale, così composta:

N.	Cognome e Nome	Presente/Assente
1.	Orsi Pasquale	Presente
2.	Cristinzo Oliviero	Presente
3.	Fortini Filippo	Presente

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza, nonché ne cura la verbalizzazione (art. 97, comma 4°, D.Lgs. 267/2000), il Segretario Comunale **Dr. Luigi Annunziata**.

Presiede il **Dr. Pasquale Orsi** nella sua qualità di Sindaco, il quale constatato che gli intervenuti sono in numero legale per la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

ACQUISITI i preventivi pareri di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del D. Lgs. 267/2000 di seguito riportati:

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta di deliberazione di cui al presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147-bis, comma 1° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – T. U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni ed integrazioni, è reso **PARERE FAVOREVOLE** in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA**, attestando che:

- l'atto corrisponde all'attività istruttoria compiuta e ai fatti acquisiti nell'attività istruttoria;
- l'atto è conforme a quanto disposto dalla normativa sulla formazione dei singoli provvedimenti;
- in relazione alle proprie competenze e profilo professionale, in ordine alla legittimità dell'atto, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del Servizio

Dr. Luigi Annunziata

.....

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta di deliberazione di cui al presente atto, a norma del combinato disposto dagli articoli 49, comma 1° e 147-bis, comma 1° del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – T. U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni ed integrazioni, è reso **PARERE FAVOREVOLE** ai fini della **Regolarità Contabile** e della **Copertura Finanziaria**.

Il Responsabile del Servizio RAGIONERIA

Dr. Luigi Annunziata

.....

Visto il Decreto Sindacale nr. 3 del 01.10.2019 che ha attribuito la responsabilità per l'espletamento delle procedure concorsuali programmate al Segretario Comunale;

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 6 in data 31.07.2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio comunale n. 8 in data 31.07.2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 18 in data 25.03.2021, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2021-2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 43 del 12.09.2020 è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022;
- con delibera di Giunta comunale n. 38 del 22.06.2021 è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 – 2023;

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;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 67 del 14.11.2019 con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale 2008 e quantificato in € 240.619/00 (al lordo di oneri riflessi ed aumenti contrattuali) il precedente limite di spesa di personale;

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

“2. 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 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. 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, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;

Rilevato che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la del. n. 55/2020, ha affermato: “Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per “ultimo

rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020”; pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale.”

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Letino appartiene alla fascia demografica
A - Comuni con meno di 1.000 abitanti (popolazione al 31.12.2021: n. 699 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50% **(A)**;
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 33,50% **(B)**;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2022, in corso di predisposizione, il valore per il Comune di Letino è pari al 25,09%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente deliberazione (All. 1);

Preso atto che tale valore:

[X] è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità **(A)** del 29,50%;

[] è compreso tra il valore della soglia di virtuosità **(A)** e il valore di rientro della maggiore spesa **(B)**;

[] è superiore al valore di rientro della maggiore spesa **(B)**.

Rilevato quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 253.035,54 (v. punto f) in All. 1) al netto dei resti assunzionali;

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 e che tale valore ammonta ad una possibilità di incremento della spesa pari ad € 37.810,78 (v. punto d) in All. 1);

Rappresentato che:

- l'articolo 5, comma 2 del citato D.M. 17 marzo 2020 prevede quanto segue: *“2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.”*
- per il calcolo delle facoltà assunzionali per gli enti locali con meno di 1.000 abitanti, trova applicazione quanto statuito dalle Sezioni riunite della Corte dei conti in sede di controllo, con deliberazione 11 novembre 2010, n.52, che hanno affermato che l'espressione *“nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno”* debba ritenersi

“comprensiva di tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall’entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento”;

- negli anni successivi al 2007 vi sono state le seguenti cessazioni:

- anno 2010 – Istruttore di Vigilanza cat. C5;
- anno 2013 – Istruttore Amm.vo cat. C1,
per una spesa di € 43.732/46 oltre oneri riflessi per € 14.125/58, per un totale di € 57.858/04;

- negli anni 2020 e 2021, in esecuzione della delibera sul fabbisogno 2020-2022 si è proceduto ad espletare le procedure concorsuali per un Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile e Tecnico ed in data 01.05.2021 hanno preso servizio i due vincitori, con una spesa prevista pari ad € 29.284,00;

- le facoltà assunzionali riportate sul fabbisogno 2019-2021, come adottato con deliberazioni di G.C. nrr. 21 e 67.2019, non utilizzate alla data odierna, ammontano pertanto ad € 28.574,04;

Dato atto che:

- le procedure concorsuali espletate hanno visto, tra i vincitori, un dipendente del comune che fino al 30.04.2021 era inquadrato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267.2000, con un risparmio annuo di € 16.642,61 (somma che dovrebbe essere decurtata dalla spesa limite di € 212.936,74, che l'ente nel corso del 2021 non dovrà sostenere);
- non è stata ancora avviata la procedura, prevista nel Programma Triennale anni 2021-2023, per la copertura di un posto di operaio/operatore ecologico part-time al 60%

Rappresentato che:

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, all'articolo 1, comma 1 prevede quanto segue: *“1. Al di fuori delle assunzioni di personale già espressamente previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza, di seguito «PNRR», presentato alla Commissione europea ai sensi degli articoli 18 e seguenti del regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto. ((A tal fine, con circolare del Ministero dell'economia e delle finanze sono stabiliti le modalità, le condizioni e i criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi possono imputare nel relativo quadro economico i costi per il predetto personale da rendicontare a carico del PNRR)). Il predetto reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate.”;*
- con circolare 4 del 18.01.2022, il Ministero dell'Economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha chiarito le modalità di effettuazione di tali assunzioni, prevedendo limiti quanto alle spese ammissibili che alle percentuali di spesa;
- in data 16 novembre 2021 con Decreto Dirigenziale n. 106, è stato emanato apposito Avviso pubblico per la selezione dei progetti da ammettere a finanziamento per risorse del Fondo complementare al PNRR: Programma “Sicuro, verde e sociale: Riqualficazione dell’edilizia residenziale pubblica” (art. 1, comma 2, lettera c, punto 13 e art. 2 septies del DL 59/2021 convertito dalla L. 101/2021) da parte della Regione Campania;

- il comune di Letino risulta ammesso a finanziamento (codice CE E61B21006400009) per € 531.324,21;
- che in base alla circolare nr. 4 del 18.01.2022 del Ministero dell'Economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato citata, è possibile finanziare spese di personale per incarichi di progettazione, servizi di direzione lavori, servizi di architettura e ingegneria, collaudo tecnico-amministrativo, incarichi per indagini geologiche e sismiche, incarichi per le operazioni di bonifica archeologica, incarichi in commissioni giudicatrici, altre attività tecnico-operative strettamente finalizzate alla realizzazione dei singoli progetti finanziati dal PNRR, incarichi di supporto al RUP, entro la spesa massima di € 53.132,42 (10% della spesa finanziata ed entro il valore massimo di € 250.000);

Rappresentato che:

- il D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito in Legge n. 233 del 29 dicembre 2021, "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose" all'articolo 31-bis prevede quanto segue:
 1. *Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di «scavalco condiviso» previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*
 2.
 3.
 4.
 5. *Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. A tale fine i comuni interessati comunicano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario;*

- in base al comma 1 sopra riportato, la spesa aggiuntiva possibile per il Comune di Letino, pari al 3,5% della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, ammonta ad € 30.021,16 (3,5% di 857.747,58 – E21 dati e calcoli);

Atteso che:

- in data 29.01.2022, con nota prot. 382, in base al D.L. 152 del 06.11.2021, n. 152, convertito in Legge 233 del 29.12.2021 - Art. 31-bis, comma 5 – è stata comunicata al Dipartimento della Funzione Pubblica l'esigenza di assunzione di personale con richiesta di copertura degli oneri, essendo il comune di Letino un ente con meno di 5.000 abitanti;
- in tale nota è stata comunicata l'esigenza di assumere un Istruttore Direttivo Tecnico – part-time a 32 ore settimanali – per una spesa aggiuntiva pari ad € 29.892,14, entro il limite indicato di € 30.021,16;

Rappresentato che è volontà dell'Amministrazione procedere alle seguenti assunzioni:

- trasformazione del rapporto di lavoro part-time al 50% dell'Istruttore Direttivo Tecnico, in rapporto di lavoro full-time per una spesa aggiuntiva annuale pari ad € 16.894,09 (spesa anno 2021 sostenuta rapportata ai 12 mesi);
- assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo, part-time al 61% (22 ore settimanali), categoria D, tramite procedura ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267.2000, fino al termine del mandato amministrativo (primavera 2023), per una spesa aggiuntiva annuale di € 20.648,33;
- assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico, part-time, categoria D, ex art. art. 31bis del D.L. 152.2021 in caso di finanziamento della spesa fino al 31.12.2026, per una spesa aggiuntiva annuale di € 29.892,14 interamente di finanziarsi da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e solo in caso di finanziamento accordato ovvero nei limiti del finanziamento;
- accantonare la ulteriore spesa possibile, pari ad € 268,35;

Dato atto che è volontà dell'Amministrazione confermare, per la annualità 2022-2024, la stipulazione delle convenzioni in essere con i comuni di Castello del Matese e di Gallo Matese, ex art. 14 del CCNL 14.01.2004 e articolo 1, comma 557, della Legge 311.2004, per l'utilizzo condiviso di un Istruttore Direttivo Tecnico, categoria D, per 18 ore settimanali (Comune di Castello del Matese) e di un Istruttore di Vigilanza, categoria C, per 12 ore settimanali (Comune di Gallo Matese);

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 ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

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.

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 fino all'approvazione;

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- 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, per le quali data la consistenza dell'organico non vi è alcun obbligo per il Comune di Letino, all'interno della quota d'obbligo, devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001 che prevede che le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024;

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2021;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

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

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

Atteso che non è stata sostenuta nell'anno 2009 né nel triennio 2007-2009 alcuna spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, rinviandosi a successiva statuizione la fissazione di tale limite come indicato dalla Corte dei Conti – Sez. Aut. 1/2017;

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”.

Rilevato:

- che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è inferiore alla spesa potenziale massima (i);

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;

Vista la nota acquisita al prot. 2004 del 01.06.2022 con la quale è stato trasmesso dal Revisore dei Conti il parere con cui l’organo di revisione economico-finanziaria deve accertare la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell’articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, in allegato;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell’ente (allegato B);

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 nell’anno 2022 n. 1 posti da ricoprire mediante procedura ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267.2000 e nr. 2 incrementi di orario di dipendenti dell’ente già assunti;

Dato atto, altresì, che:

- questo ente non ha obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, essendo un ente che ha un organico inferiore a 15 dipendenti e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto

- che con deliberazione della Giunta comunale n. 35 in data 26.05.2022, 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, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

- ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che l’attuale dotazione organica non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale per le quali attivare le procedure di cui all’art. 33 e seguenti dello stesso decreto;

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;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

Per le le motivazioni in narrativa che si intendono integralmente riportate;

1. Di dare atto ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che l'attuale dotazione organica non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale per le quali attivare le procedure di cui all'art. 33 e seguenti dello stesso decreto;
2. 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, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024;
3. Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024, 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;
 - è conforme a quanto previsto dall'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
5. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
6. di demandare al Segretario Comunale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

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

Comune di Letino (Prov. CE)

SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2022-2024

Indice:

1. Quadro normativo di riferimento
2. Criteri di definizione della dotazione organica
3. L'organizzazione dell'ente
4. I servizi gestiti
5. Le scelte organizzative
6. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
7. Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro

1. Quadro normativo di riferimento.

L'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, pone l'obbligo, per le amministrazioni pubbliche, di programmare il fabbisogno di personale con cadenza annuale e di volta in volta per il triennio successivo.

La norma in esame era - così come tuttora è - coerente con i criteri di organizzazione dell'azione amministrativa che oggi trovano nella programmazione il momento iniziale e fondamentale. Ciò in quanto la programmazione, in qualsiasi ambito, lungi dal concludersi con una mera dichiarazione di intenti, deve invece presentare i requisiti della concretezza.

La programmazione nel senso anzidetto consisteva, in buona sostanza, nella definizione delle modalità di copertura, nell'arco del triennio considerato, dei posti d'organico vacanti ma non senza tener conto dei limiti posti dalle disposizioni di legge in materia di spesa pubblica.

Ma la disponibilità d'organico non era l'unico presupposto per la programmazione del fabbisogno di personale né la stessa disponibilità abilitava a programmare la copertura di tutti i posti d'organico vacanti sol perché tali. L'autonomia propria dell'ente locale, in altre parole, tuttora trova limite nelle disposizioni di legge intese a realizzare la progressiva riduzione della spesa pubblica.

E infatti, se da un lato l'art. 89, comma 5, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, prevede che *“Gli enti locali ... provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.”*, dall'altro la stessa autonomia trova limite nelle disposizioni di legge che, in tempi diversi e con l'obiettivo unico di ridurre la spesa pubblica, prima hanno portato ad eliminare il presupposto giuridico per l'effettuazione di nuove assunzioni, imponendo la drastica riduzione del divario esistente tra dotazione organica e posti occupati - consistente, sostanzialmente, nell'eliminazione dei posti vacanti - e poi hanno subordinato al *turn over* gli eventuali nuovi reclutamenti, consentendo assunzioni di personale a copertura di una parte soltanto di quello cessato dal servizio.

Il periodo restrittivo si è concluso con il decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, per effetto del quale per lo meno il *turn over*, a partire dal 2018, è stato portato al 100%.

Il meccanismo legislativo appena descritto, impositivo della riduzione degli organici e della limitazione delle sostituzioni, negli ultimi due decenni ha determinato, dati alla mano, il dimezzamento degli organici degli enti locali, senza ridurre - anzi ampliando - gli obblighi istituzionali degli enti medesimi.

Dal canto suo l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in prima stesura, stabiliva che *“Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento”*.

All'epoca, pur in presenza di una pari cadenza triennale, la ridefinizione della dotazione organica restava del tutto indifferente rispetto al fabbisogno e quest'ultimo, dal canto suo, non poteva non dipendere dalla prima, non essendo ipotizzabile che il piano delle assunzioni potesse riguardare la copertura di posti non previamente previsti nella dotazione organica cosiddetta formale, o di diritto.

Allo stato, invece, la relazione tra dotazione organica e fabbisogno del personale è stata completamente invertita, nel senso che è con la definizione del fabbisogno che si determina la dotazione organica, non più viceversa.

E infatti l'attuale art. 6 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in ultimo modificato dall'art. 4 d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, testualmente prevede che:

“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, ...”;

“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, ... 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 ... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”.

Nella buona sostanza, quindi, il processo di ridefinizione della dotazione organica diventa un tutt'uno con la programmazione triennale del fabbisogno, con l'inversione dell'ordine di priorità dell'una rispetto all'altro, così che non appare più compatibile con l'ordinamento la previsione di posti d'organico per i quali non sussistano concrete prospettive di copertura.

Il comma 853, articolo 1, della legge di bilancio 2020, ha modificato parti rilevanti del comma 2 dell'articolo 33 del D.L. 34/2019, e le nuove capacità assunzionali con D.M. 17.03.2020 sono state individuate fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative % 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, prevedendo quindi che il nuovo criterio delle assunzioni è dato dal rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il decreto attuativo, dopo l'accordo in Conferenza Stato-Città dell'11 dicembre 2019, è stato adottato con D.M. 17 marzo 2020.

2. Criteri di definizione della dotazione organica.

Dal quadro normativo sopra delineato si traggono, per quanto attiene alla definizione della dotazione organica, i seguenti punti – o criteri - essenziali:

- a) la relazione tra dotazione organica e fabbisogno di personale viene invertita, così che il fabbisogno determina la dotazione organica e non più viceversa;
- b) la correlazione tra obiettivi e programmi dell'amministrazione con la dotazione organica tanto sussiste in quanto a tali obiettivi e programmi è correlato il fabbisogno;
- c) la dotazione organica dovrà essere quindi ridefinita in termini di estrema concretezza, al pari del fabbisogno di personale, escludendo la previsione, in astratto, di strutture organiche e/o posizioni di lavoro prive di prospettive di effettività;
- d) la ridefinizione della dotazione organica dovrà inoltre garantire l'invarianza della spesa se non la sua riduzione.

In conformità con siffatti criteri, la dotazione organica sarà pari, nel minimo, alla somma tra dipendenti in servizio e personale il cui reclutamento è previsto nel fabbisogno.

In base a tali criteri, intanto, la revisione della dotazione organica non potrà che essere in riduzione, eliminando la maggior parte dei posti resisi progressivamente vacanti nel periodo restrittivo e limitando la previsione di posti tuttora vacanti, e non inseriti nel fabbisogno, a quelle posizioni di lavoro che nel medio o lungo termine potranno essere coperte.

Lo schema organizzativo così semplificato è quindi incompatibile con l'impostazione di assetti rigidi e ormai superati da un ordinamento imperniato sulla flessibilità, anche in senso dinamico. Ciò in quanto l'eccessiva burocratizzazione della struttura organizzativa porterebbe ad individuare uffici e servizi "riempiti" da una sola unità lavorativa o addirittura vacanti in conseguenza di cessazioni dal servizio, ostacolando l'autonomia organizzativa dei soggetti preposti alla gestione e limitando l'esigibilità delle mansioni, a tutto discapito dell'obbligo costituzionale di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Il nuovo schema organizzativo qui ipotizzato va, dunque, ad individuare le sole unità organizzative apicali, denominate "Servizi", conformemente alla nomenclatura rinvenibile nell'art. 109 del d.lgs. n. 267 del 2000, assegnandovi un determinato contingente di personale. Sarà poi cura del soggetto preposto alla gestione di quel Servizio ripartire compiti e responsabilità di procedimento tra i dipendenti a lui assegnati.

Siffatto schema organizzativo, assolutamente flessibile, realizza le condizioni per consentire al Servizio di svolgere tutti i compiti istituzionali di sua competenza ed è conforme alle prescrizioni di cui, rispettivamente:

- all'art. 89, comma 6, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, ai sensi del quale *"Nell'ambito delle leggi nonché dei regolamenti ..., le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dai soggetti preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro"*, laddove la gestione dei rapporti di lavoro include l'esercizio dello *ius variandi*, presupposto per l'impiego polivalente e flessibile del personale nei limiti di esigibilità delle mansioni;
- all'art. 5, comma 1, della legge 7 agosto 1990, n. 241, ai sensi del quale *"Il dirigente di ciascuna unità organizzativa provvede ad assegnare a sé o ad altro dipendente addetto all'unità la responsabilità della istruttoria e di ogni altro adempimento inerente il singolo procedimento nonché, eventualmente, dell'adozione del provvedimento finale"*, in tal modo assicurando decentramento e semplificazione dell'azione amministrativa e distribuzione delle competenze secondo criteri di professionalità, esclusa, tuttavia, l'ipotesi finale del predetto comma 1. Negli enti privi di dirigenza, infatti, la titolarità delle funzioni di gestione – tra le cui prerogative vi è quella dell'adozione del provvedimento finale – viene assunta in via derivata, per decreto sindacale, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e non a titolo originario, il che ne esclude la delega (in conformità con il principio secondo il quale *delegatus non delegat*);
- all'art. 3 del C.c.n.l. di comparto del 31 marzo 1999, introduttivo del nuovo ordinamento professionale, ai sensi del quale *"tutte le mansioni ascrivibili a ciascuna categoria, in quanto professionalmente equivalenti, sono esigibili"*, frantumando, anche in ambito contrattuale, l'eccessivo mansionismo che aveva caratterizzato il previgente ordinamento.

La dotazione organica di Servizio comprende, quindi, tutte le professionalità attraverso le quali il Servizio medesimo – e, per estensione, l'ente nella sua interezza – potrà assicurare i propri compiti d'istituto.

Il predetto organico, salvo improbabili situazioni di esubero, comprenderà dunque:

- a) il personale in servizio;
- b) il fabbisogno programmato, ossia i posti dei quali si prevede la copertura;
- c) un contingente di posti che, almeno nell'immediato, resteranno vacanti.

Sul punto va detto che l'attuale criterio secondo il quale il personale in servizio ed il fabbisogno programmato costituiscono la dotazione organica non può essere interpretato in modo semplicisticamente matematico, né la presenza e permanenza di posti vacanti sta ad indicare che l'ente di tali posti non ha bisogno e che le corrispondenti funzioni possono essere assicurate da altri in via ordinaria.

È innegabile, infatti, che gli organici comunali siano tutti in affanno, dopo decenni di progressivo depauperamento per cessazioni dal servizio e di blocco delle assunzioni per pari durata. Ecco che i posti non coperti e non inseriti nel fabbisogno programmato più che essere inutili rappresentano, invece, le

esigenze che l'ente deve continuare a risolvere con gli espedienti che l'ordinamento consente.

Pertanto, pur abbandonando i vecchi criteri di organizzazione per sposare quelli attuali, passando da situazioni astratte ad altre di estrema concretezza, deve comunque prevalere il principio della massima flessibilità. Ebbene, se il principio cardine è quello della flessibilità, tale flessibilità esclude, per converso, ogni forma di rigidità, ivi compreso quello secondo il quale la dotazione organica corrisponde, semplicisticamente, al personale in servizio cui si aggiunge quello da assumere. Né può dirsi che la previsione di posti d'organico che almeno nell'immediato resteranno vacanti sia sinonimo di astrattezza; anzi, la previsione di posti dei quali non si prevede la copertura, almeno nell'immediato, rappresentano, e con estrema concretezza, le funzioni delle quali l'ente è ancora costretto a fare a meno aggravando, correlativamente, il carico di lavoro dell'organico di fatto.

3. L'organizzazione dell'ente

L'ente è composto, fin dall'anno 1999, anno dell'istituzione delle Posizioni Organizzative, da 3 Servizi:

- Servizio Finanziario;
- Servizio Amministrativo;
- Servizio Tecnico.

L'attuale Dotazione Organica è la seguente

Cat.	Profili professionali	Servizio finanziario	Servizio amministrativo	Servizio tecnico	Full time/ Part time	Coperto
D	Istruttore direttivo tecnico			1	Part time* 50%	Si
	Istruttore direttivo tecnico			1	Part time 50%	Si
	Istruttore direttivo amministrativo		1		Full time	Si***
	Istruttore direttivo amm.vo/contabile	1			Part time 50%	Si
C	Agente di polizia municipale			1	Part time** 33%	Si
A	Operatore ecologico			1	Full time	Si
TOTALE		1	1	4		Coperti 6

* IN CONVENZIONE EX ART 14 CCNL 22.01.2004 E ART. 1, COMMA 557 L. 311.2004

** IN CONVENZIONE ART 14 CCNL 22.01.2004

*** CESSATA IN DATA 01.04.2022

La dotazione con le nuove assunzioni e cessazioni:

Cat.	Profili professionali	Servizio	Servizio	Servizio	Full time/ Part time	Coperto
------	-----------------------	----------	----------	----------	-------------------------	---------

		finanziario	amministrativo	tecnico	Part time	
D	Istruttore tecnico direttivo			1	Part time 50%	Si*
	Istruttore tecnico direttivo			1	Full time	Si***
	Istruttore tecnico direttivo			1	Part time 83,33%	No*****
	Istruttore amministrativo direttivo		1		Part time 61%	No****
	Istruttore amm.vo/contabile direttivo	1			Part time	Si
C	Agente di polizia municipale			1	Part time 33%	Si**
A	Operatore ecologico			1	Full time	Si
TOTALE		1	1	5		

* IN CONVENZIONE EX ART 14 CCNL 22.01.2004 E ART. 1, COMMA 557 L. 311.2004

** IN CONVENZIONE ART 14 CCNL 22.01.2004

*** AUMENTO ORARIO PREVISTO NEL PTFP 2022-2024

**** DA RICOPRIRE EX ART. 110, COMMA 1, D.LGS.267.2000 IN BASE AL PTFP 2022-2024

***** DA RICOPRIRE EX ART. 31BIS DL 152.2021 IN CASO DI FINANZIAMENTO DELLA SPESA

Dotazione organica che, in questo caso, è la somma tra i 5 dipendenti in servizio (3 dipendenti dell'ente e 2 provenienti da altri enti) e le due assunzioni programmate.

4. I servizi gestiti

Il Comune di Letino svolge in forma singola la maggior parte dei servizi di competenza, contemperando l'economicità e l'efficienza con l'obbligo imposto ai piccoli Comuni (quelli con popolazione fino a 5.000 abitanti o a 3.000, se montani) di gestire in forma associata, mediante unione di comuni o convenzione, le loro funzioni fondamentali. Tale scelta ha trovato oggi una conferma con la sentenza Corte Costituzionale n. 33 del 2019, che ha dichiarato incostituzionale l'obbligo nella parte in cui non consente ai Comuni di dimostrare che, con le forme associative imposte, non sono realizzabili economie di scala e/o miglioramenti, in termini di efficacia ed efficienza, nell'erogazione dei beni pubblici alle popolazioni di riferimento.

Le funzioni fondamentali del comune sono le seguenti:

- organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile;
- organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
- catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;

- d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale, nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
- g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'art.118, quarto comma, della Costituzione;
- h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
- i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
- l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
- l-bis) servizi in materia statistica.

Di queste funzioni il comune di Letino ha in gestione associata il sistema locale dei servizi sociali.

Tutti gli altri servizi, da quelli di amministrazione generale, quale la segreteria comunale, alla pianificazione urbanistica ed ai servizi tecnici a quelli di polizia municipale, vengono gestiti con personale assunto o utilizzato part time ovvero con convenzioni che prevedono questo utilizzo per un tempo limitato. Ciò comporta i vantaggi di una spesa inferiore, senza sopportare gli svantaggi del convenzionamento, rappresentati da tutte le diseconomie dovute alla necessità di approntare costi di organizzazione di servizi in realtà spesso profondamente differenti tra loro.

5. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato è stato costruito tenendo conto delle esigenze di maggiore efficienza dell'azione amministrativa, partendo dalle risorse, umane e finanziarie, oggi disponibili. L'ente vede, infatti, una dotazione di personale a tempo indeterminato in via di definizione: un Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile part-time al 50%, un Istruttore Direttivo Tecnico part-time al 50% e l'Operatore ecologico Fulltime; le altre professionalità richieste per garantire i servizi alla cittadinanza, sono state reperite con le forme flessibili oggi utilizzabili.

Per poter dare una prospettiva di stabile organizzazione, è necessario provvedere al completamento dell'orario di figure professionali possano sopperire alla cessazione del personale in servizio per una maggiore efficienza dell'azione amministrativa.

6. Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Il personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di utilizzo è il seguente. Oggi sono in corso i seguenti rapporti:

- Istruttore Direttivo Tecnico, assunto con convenzione stipulata in base all'articolo 14 del CCNL 22.01.2004 per 12 ore settimanali, ed utilizzo delle facoltà di cui al comma 557 della legge 311.2004 per 6 settimanali, per un totale di nr. 18 ore settimanali, dipendente in servizio presso il Comune di Castello del Matese, convenzione che sarà attivata anche negli anni 2023 e 2024;
- Istruttore di Vigilanza, assunto con convenzione stipulata in base all'articolo 14 del CCNL 22.01.2004, per nr. 12 ore settimanali, dipendente in servizio presso il Comune di Gallo Matese, convenzione che sarà attivata anche negli anni 2023 e 2024.

Il comune di Letino nell'anno 2009 e nel triennio 2007-2009 non ha sostenuto alcuna spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78; si rinvia, pertanto, a successiva statuizione la fissazione di tale limite come indicato dalla Corte dei Conti – Sez. Aut. 1/2017.

In tale limite non rientra alcuna delle forme flessibili in presenza indicate non vertendosi in tema di assunzioni a tempo determinato ma di utilizzo di dipendenti di altri enti.

Al fine di potenziare in via transitoria il servizio amministrativo è stata programmata, l'immediata assunzione, a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267.2000, di un Istruttore Direttivo Amm.vo che possa affiancare l'Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile, oggi in servizio ma con uno svolgimento di attività oggi orientato alla programmazione finanziaria e all'assistenza necessaria per lo svolgimento delle procedure legate al PNRR.

Letto, confermato, approvato e sottoscritto.

*Il Sindaco
Dr. Pasquale Orsi*

.....

*Il Segretario Comunale
Dr. Luigi Annunziata*

.....

REFERTO DI PUBBLICAZIONE REG. N. 166 DEL 10-06-2022

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

in data odierna, è stata pubblicata all'Albo Pretorio online presente sul sito web istituzionale del Comune di Letino (art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000), ove rimarrà pubblicata per il prescritto periodo di giorni quindici ed accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge n. 69/2009), dal 10-06-2022 al 25-06-2022 nonché, contestualmente alla pubblicazione, inviata ai Capogruppo Consiliari (art. 125, del D.Lgs. 267/2000

Dalla Residenza comunale, 10-06-2022

*Il Responsabile dell'Area Amministrativa
Dr. Luigi Annunziata*

.....

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva il giorno 07-06-2022 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile con espressa e separata votazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);

è divenuta esecutiva il giorno, essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, D.Lgs. 267/2000);

Dalla Residenza comunale, 10-06-2022

*Il Segretario Comunale
Dr. Luigi Annunziata*

.....

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2022		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2020	674	a
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2020	215.224,76 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		220.140,85 €	(a1)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2018	847.876,76 €	
		2019	750.342,11 €	
		2020	1.370.835,07 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		989.684,65 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	131.937,07 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		857.747,58 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 25,09%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 29,50%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 33,50%
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		37.810,78 €	(f)
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		253.035,54 €	(f1)
	Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))			(g)
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2022		(h) 29,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)		63.840,85 €	(i)
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		28.574,04 €	(l)
	Tetto di spesa comprensivo dell'incremento da Tab. 2 e degli eventuali resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)		312.555,74 €	(m)
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM - Enti virtuosi (m) < (f1)		253.035,54 €	(n)
	Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		37.810,78 €	(o)
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(a) + (o) oppure (a1) 253.035,54 €	

NOTA BENE:

Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa (o) non può essere superiore a (f).

Parere del Revisore Unico sulla proposta di deliberazione della *PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 E DEL PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022.*

Comune di Letino (CE)

Verbale n. 37 del 31/05/2022

Oggetto: Parere sulla proposta di deliberazione della programmazione triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024 e del piano annuale assunzione 2022.

Il sottoscritto Revisore Unico

Visti:

- l'[art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001](#) che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui [all'articolo 39 della L. n. 449/1997](#) e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'[art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006](#), che recita *“per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno”*;
- l'[art. 1, comma 762, della legge n. 208 del 28.12.2015](#) (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: *“Restano ferme le disposizioni di cui all'[articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*;
- l'[art. 1 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113](#), che prevede per le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR la possibilità di porre a carico del PNRR stesso esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione. In particolare è previsto che tale reclutamento venga effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122](#) e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate;
- l'[art. 31-bis, comma 1 del D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito in Legge n. 233 del 29 dicembre 2021](#), che in deroga all'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122](#), e all'[articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#), permette, a determinate condizioni, di assumere con contratto a tempo determinato (non oltre il 31/12/2026), personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità. Tale spesa, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo, per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti che ne abbiano fatto richiesta nel termine perentorio di trenta giorni dall'entrata in vigore della norma è interamente “eterofinanziata” da apposito fondo Ministeriale

Preso atto che:

- l'[articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001](#), come modificato con la [Legge 183/2011](#), ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in

essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato [articolo 33](#) ne rispondono in via disciplinare;

- Il Comune di Letino ha effettuato la comunicazione di cui al comma 5 dell'art. 31-bis al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Rilevato che:

- che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista e ricevuta la proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto *“Programmazione triennale del fabbisogno personale 2022/2024 e piano annuale assunzioni 2022”*;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 14/11/2019, avente ad oggetto la modifica della deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 19/03/2019 relativa all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021 che ha quantificato il limite di spesa precedente in euro 240.619,00;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 12/09/2020, avente ad oggetto l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 22/06/2021, avente ad oggetto l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021-2023;

Rilevato che:

- **è rispettato** il limite di cui all'[art. 1, comma 562 della L. 296/2006](#);
- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

Considerato che:

- L'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 dispone che *“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 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**”*;
- Con DM 17/03/2020 sono state definite le fasce demografiche e le relative percentuali per l'individuazione di tali valori soglia, nonché la data (20 aprile) a partire dalla quale applicare tale normativa alle nuove assunzioni;
- Per il Comune di Letino, atteso che il Rendiconto 2021 non è stato ancora approvato, il valore effettivo del **rapporto tra** le spese del personale dell'ultimo rendiconto approvato (2020) e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati è pari al 25,09%, **al di sotto quindi del valore soglia** di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 DM 17 Marzo 2020, che per i comuni con popolazione inferiore ai 1000 abitanti è **fissato al 29,50%**:

- ***L'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato resta pertanto pari ad euro 37.810,78 ed è il valore cui fare riferimento, e quindi da non superare in ogni caso quando si decide di incrementare il personale;***
- ***in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di Bilancio asseverato dall'Organo di Revisione e del suddetto valore soglia di cui all'art 4 comma 1 (tabella 1) del DM 17/03/2020***, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni cosiddetti virtuosi di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla **Tabella 2** (29% per comuni inferiori a mille abitanti). Nel caso specifico il valore calcolato pari a euro 37.542,42 è inferiore al valore soglia sopra indicato;
- in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, ma sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, **nel rispetto** dell'equilibrio pluriennale di Bilancio asseverato dall'Organo di Revisione e **del suddetto valore soglia di cui all'art 4 comma 1 (tabella 1) del DM 17/03/2020, per il periodo 2020-2024**, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 non ancora utilizzate. Per il calcolo delle facoltà assunzionali per gli enti locali con meno di 1.000 abitanti trova applicazione quanto statuito dalle Sezioni riunite della Corte dei conti in sede di controllo, con deliberazione 11 novembre 2010, n.52, nella quale si evince che l'espressione "nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno" debba ritenersi "comprensiva di tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice, non ancora coperte alla data di riferimento". Tale valore pertanto, aggiornato alle ultime due assunzioni del 2021, che comportano una spesa annuale di euro 29.284,00, al momento risulta essere di euro 28.574,04 (dato da 57.858,04 – 29.284,00), in tal caso inferiore al valore soglia;

Preso atto che il limite di cui all'[art. 1, comma 562 della L. 296/2006](#), risulta essere pari ad **€ 240.619,00 (Spesa consuntiva 2008)** e l'art. 7 del citato decreto 17 marzo 2020 dispone che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- *quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

Preso atto che tale limite di cui all'[art. 1, comma 562 della L. 296/2006](#), dovrà essere rispettato anche nelle previsioni future sterilizzate degli incrementi dovuti al nuovo CCNL 2016-2018 del 21/05/2018;

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'[art. 9, comma 28 del D.L.78/2010](#), così come aggiornato dal [D.L. 113/2016](#) convertito nella [Legge n. 160/2016](#), la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 0,00, per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così ridefinita a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'[art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000](#), del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

Preso atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 26/05/2022 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'art. 48 comma 1 D.Lgs. n. 198/2006;

Preso atto che il costo totale annuo dell'incremento di personale da realizzare (Istruttore Direttivo Tecnico al 100%, Istruttore Direttivo Amministrativo PT al 61%) nel triennio è pari ad euro 37.542,42;

Preso atto che il costo totale del personale in servizio risultante dall'ultimo rendiconto approvato è pari ad euro 215.224,76;

Preso atto che il limite di spesa di cui al DM 17/03/2020, in virtù dell'incremento massimo teorico consentito di euro 37.810,78 per le assunzioni a tempo indeterminato, è pertanto pari ad euro 253.035,54;

Rilevato che con il presente atto:

- è prevista una trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time al 50% in full-time nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- è prevista una assunzione pat-time al 61% tramite procedura ex art. 110, comma 1, Dlgs 267/2000 fino al termine del mandato amministrativo e non sono previste altre assunzioni a tempo determinato;
- la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;
- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio alle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'art. 30, 34-bis e 35 del Dlgs. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli [articoli 49](#) - 1° comma - e [147 bis del D.Lgs. n. 267/2000](#);

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta,

R a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'[art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006](#) e il piano delle performance di cui all'[art.10 della legge 150/2009](#).

A c c e r t a

- **che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024** consente di rispettare:

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;
- **il limite relativo alle capacità assunzionali** di cui alle norme vigenti, in quanto **sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (DM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione).**

- **la coerenza del piano triennale dei fabbisogni del personale con il principio della riduzione complessiva della spesa** di cui all'art. 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006

Evidenzia

ancora una volta che la nuova disciplina, non fa più riferimento ad un limite fisso di spesa (quello sostenuto dall'Ente per il personale nell'anno 2008), ma nonostante la pandemia e l'emergenza sanitaria che

gli enti locali sono stati costretti ad affrontare, è tuttora ancorata, senza deroghe, ad una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, sollecitando indirettamente una azione più incisiva da parte dell'Ente sulla riscossione delle entrate (nonché la definizione accurata del FCDE). Infatti l'Ente, solo a fronte di un aumento medio delle entrate nel triennio, in futuro potrà offrire ulteriori spazi assunzionali.

E p e r t a n t o E s p r i m e

parere **favorevole** alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno personale 2022/2024 e piano annuale assunzioni 2022"

Il Revisore Unico
dott. Fernando PEPE

(Il presente verbale viene redatto, confermato e sottoscritto mediante l'apposizione della firma digitale per essere successivamente trasmesso a mezzo posta elettronica certificata al protocollo del comune di Letino).

Allegato C) alla deliberazione G.C. n. 39 in data 07.06.2022

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Costo annuale
				Concorso pubblico/Procedura selettiva	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione e di carriera	Dipendente già in servizio	Tempi di attivazione procedura	
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3	PT 50%	No	no	no	no	Si	Giugno 2022	16.894,09
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	FT 61%	Si	no	no	no	No	Giugno 2022	20.648,33
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3	PT 83,33%	Si	no	no	no	No	Giugno 2022	29.892,14
COSTO COMPLESSIVO										67.434,56

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Costo
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione e di carriera	Dipendente già in servizio	Tempi di attivazione procedura.	
COSTO COMPLESSIVO										

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di c

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Costo
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progression e di carriera	Dipendente già in servizio	Tempi di attivazione procedura.	
COSTO COMPLESSIVO										

Comune di Letino (Prov. CE)

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Profili professionali	Servizio finanziario	Servizio amministrativo	Servizio tecnico	Full time/ Part time	Coperto
D	Istruttore tecnico direttivo			1	Part time 50%	Si*
	Istruttore tecnico direttivo			1	Full time	Si***
	Istruttore tecnico direttivo			1	Part time 83,33%	No*****
	Istruttore amministrativo direttivo		1		Part time 61%	No****
	Istruttore amm.vo/contabile direttivo	1			Part time	Si
C	Agente di polizia municipale			1	Part time 33%	Si**
A	Operatore ecologico			1	Full time	Si
TOTALE		1	1	5		

* IN CONVENZIONE EX ART 14 CCNL 22.01.2004 E ART. 1, COMMA 557 L. 311.2004

** IN CONVENZIONE ART 14 CCNL 22.01.2004

*** AUMENTO ORARIO PREVISTO NEL PTFP 2022-2024

**** DA RICOPRIRE EX ART. 110, COMMA 1, D.LGS.267.2000 IN BASE AL PTFP 2022-2024

***** DA RICOPRIRE EX ART. 31BIS DL 152.2021 IN CASO DI FINANZIAMENTO DELLA SPESA

Cat.	Posti coperti alla data del 01.05.2022		Posti da coprire per effetto del presente piano triennale	
	FT	PT	FT	PT

D		3	1	1
C		1		
B3				
B				
A		1		
Totali		5	1	1
Totale costo personale in servizio	215.224,76 € (dato da rendiconto 2020)			
Totale costo personale da assumere nel triennio	37.542,42			
Costo di personale da assumere ex art.31bis DL 152.2021 in caso di finanziamento della spesa	€ 33.788,18			
Limite di spesa DM 17.03.2020	253.035,54			