



CITTA' DI TEANO

Provincia di Caserta

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

(con i poteri della Giunta)

N. 9 DEL 10 / 02 /2022

OGGETTO: “ Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2022-2024 (PTFP) Verifica delle eccedenze”

L'anno **duemilaventidue** il giorno Dieci del mese di gennaio alle ore 14,00 il Commissario Straordinario nella persona del Dr. Vincenzo Lubrano giusto decreto del Presidente della Repubblica del 20 / 01 /2022, acquisito al protocollo di questo Ente in data 04/02/2022 n. 2196, con la partecipazione del Segretario Generale dott. Angelina Licciardi con funzioni di consulenza e assistenza giuridico-amministrativa ha proceduto all'adozione della deliberazione avente ad oggetto “Approvazione Piano Triennale delle azioni positive per le pari opportunità 2022-2024 ” nel testo che segue:

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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;

- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 dispone 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;

- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 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.”;*

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, 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;

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del d.lgs.165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta

dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

Dato atto che, in ossequio all’art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l’amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato.

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata;
---	--

	<p>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	---

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

tenuto conto anche di quanto relazionato dal Segretario Comunale con propria nota prot. 2319 del 08.02.2022;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare, ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € **3.266.709,05**

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006				
ANNO 2011	ANNO 2012		ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 3.206.705,59	€ 3.275.830,01		€ 3.317.591,56	€ 3.266.709,05

Vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, le cui linee di sviluppo sono di seguito riportate:

anno 2022: numero assunzioni previste 40 unità, di cui 36 a tempo indeterminato (32 con contratto full time e 4 con contratto part time a 18 ore settimanali) e 4 unità a tempo determinato full time, da selezionare ai sensi dell'art. 110 del TUEL; trasformazione di n. 3 posti di vigile urbano da part time a full time, con incremento di 6 ore settimanali.

Le 36 unità a tempo indeterminato, da reclutare a mezzo di pubblico concorso, prevedono le seguenti categorie e profili:

-n. 9 categoria D1 – 2 Istruttori direttivi con profilo di tecnici – 3 Istruttori direttivi con profilo di assistenti sociali, di cui 2 unità da reclutare ai sensi dell'art.1, comma 797 della legge 797/2020 – 1

Istruttore direttivo con profilo di Coordinatore vigili urbani e 3 Istruttori direttivi amministrativi e contabili;

-n. 24 categorie C1 – n. 2 Istruttori amministrativi geometra – n. 4 Istruttori di vigilanza – n. 16 istruttori amministrativi – n. 2 Istruttori amministrativi contabili;

-n. 2 categorie B1 - con profilo di messo notificatore;

-n. 1 categoria B3 – autista scuolabus.

Le 4 unità a tempo determinato, da assumere ai sensi dell'art. 110 del TUEL, e tutte con categoria D1, con profilo di Istruttore amministrativo contabile – Istruttore amministrativo tecnico – Coordinatore vigili urbani e Coordinatore politiche sociali, da contrattualizzare solo per il periodo necessario a coprire i posti previsti a tempo indeterminato.

anno 2023: assunzione di una categoria B1, esecutore, full time e a tempo indeterminato, da reclutare tramite il centro per l'impiego e nel rispetto della legge n. 68/1999.

anno 2024: assunzione di n. 3 unità, full time e a tempo indeterminato, di cui un ingegnere ambientale cat. D1 e due vigili urbani cat. C1, da reclutare tramite concorso pubblico.

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"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. (...omissis...)";

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta.

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Considerato che l'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individua i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il citato DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020, come di seguito sintetizzato:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE				
		2018	2019	2020
Entrate correnti ultimo triennio				
Dati da consuntivi approvati		<i>11.597.360,75</i> <i>a</i>	<i>11.874.249,53</i> <i>b</i>	<i>14.764.899,96</i> <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020		<i>1.025.752,63</i> <i>d</i>	<i>1.025.752,13</i> <i>d</i>	<i>1.025.752,13</i> <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)		<i>$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3 = €11.719.759,78$</i>		

Visto l'allegato prospetto A con le spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020 = € 1.671.471,30

Media entrate al netto FCDE = € 11.719,759,78

Percentuale di spesa = 14,26%

Visto l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 il quale prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

a) comuni con meno di 1.000 abitanti

- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla **lettera f**, avendo n. 12.002 abitanti al 31/12/2020;

Visti gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, che ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%

i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%
---	----------	--------	-------	--------

Verificato che, sulla base della normativa vigente, questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla **lettera f** e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 14,26%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Verificato che il Comune di Teano può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006. L'ente deve inoltre continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le **maggiori** assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE*percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2020 = **1.492.861,41**

€11.719,759,78 X 27,00% = **3.164,332,71 spesa massima non superabile (valore soglia)**

media entrate perc.tab.1

3.164.332,71 – 1.671.471,30 = **1.492.861,41** incremento spesa massima
tabella1

spesa max sp.pers.ente 2020

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spesa personale	Percentuale incremento	Anno	Importo	Totale
2018				
2.994.553,57	9%	2020	269.509,82	3.264.063,39
2.994.553,57	16%	2021	479.128,57	3.473.682,14

2.994.553,57	19%		2022	568.965,18	3.563.518,75
2.994.553,57	21%		2023	628.856,25	3.623.409,83
2.994.553,57	22%		2024	658.801,79	3.653.355,36

Considerato che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico e quindi il Comune può procedere ad assunzioni solo entro il valore soglia del DM 17 marzo 2020, tabella 1.

Verificato che l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni virtuosi, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 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. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett. d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-*sexies* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Ricordato che:

- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque** 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 della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati

contabili il riferimento “al triennio precedente” inserito nell’art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l’art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità;

Atteso che, nel 2022, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (2015/2019 su cessazioni 2014/2019):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	982.362,06
--------------------------------------	------------

Verificato che l’incremento effettivo alle assunzioni disponibile per questo ente, sulla base della spesa sostenuta nel 2018, così come calmierato entro i valori della tabella 2, è superiore nell’incremento massimo teorico disponibile, non si rende necessario nel triennio 2022-2024 utilizzare la quota di resti assunzionali ancora inutilizzata del quinquennio 2015 - 2019 per l’importo di € 982.362,06;

Vista la Legge 160/2019 che così recita ai commi 495, 496, 497

“495. Al fine di semplificare le assunzioni di cui all’articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all’articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell’abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all’assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020, in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo.”;

“496. A decorrere dall’anno 2020, le risorse di cui all’articolo 1, comma 1156, lettera g-bis) della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono incrementate di 9 milioni di euro annui.”

“497. Ai fini di cui al comma 495, le amministrazioni interessate provvedono a amministrazioni interessate provvedono a valere sulle risorse di cui all’articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ripartite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell’economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza unificata, entro il 31 marzo 2020. Al fine del riparto le predette amministrazioni, entro il 31 gennaio 2020, presentano istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica. Ai fini dell’assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, le regioni provvedono mediante il pieno utilizzo delle risorse a tal fine stanziare da leggi regionali nel rispetto dell’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.”;

Considerato che questo Ente:

-si è avvalso della facoltà concessa dalla Legge 160/2019, comma 495, attraverso l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili, con contratti di lavoro a tempo parziale, in qualità di lavoratori sovranumerari, ed in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo;

-le assunzioni hanno interessato n. 16 lavoratori socialmente utili contrattualizzati a tempo parziale, comportanti una spesa contenuta nel contributo di € 9.296,22 per ogni lavoratore stabilizzato;

-dall'anno 2022 il numero dei lavoratori stabilizzati si è ridotto a 14 a seguito di collocamento in quiescenza di due lavoratori.

Visto l'art. 57 Comma 3-septies del DL. 104/2020 in base al quale: *a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.*

Visto che la legge 178/2020 l'art.1, comma 797 e successivi, ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4000 abitanti, riconoscendo:

- un contributo di 40.000 euro annuo per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dagli ambiti sociali, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
- un contributo di 20.000 euro annuo per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dagli ambiti sociali, ovvero dai comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000;

Ritenuto, al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, prevedere nel piano occupazione che si propone con il presente atto l'assunzione di n.2 assistenti sociali e di demandare al Segretario Generale l'inoltro, entro e non oltre il 28 febbraio 2022, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali apposito prospetto riepilogativo del numero di assistenti sociali indicato dal Comune di Teano e degli altri comuni dell'Ambito Territoriale C03 per accedere al contributo previsto dal comma 797 legge 178/2020;

Richiamati i seguenti atti:

-la deliberazione di Giunta Comunale n.34 del 29/03/2021 con la quale veniva approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2021/2023;

-la deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 13/05/2021, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2021-2023;

-la deliberazione di Consiglio Comunale n.19 del 13/05/2021, di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2021/2023;

-la deliberazione di Consiglio Comunale n.26 del 26/05/2021 di approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio 2020;

-la deliberazione di Consiglio Comunale n.47 del 29/09/2021 di approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio 2020;

-la deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 01/03/2021 avente ad oggetto "Atto di indirizzo per l'assunzione di 2 assistenti sociali ai sensi della legge 178-2020";

-la deliberazione del Commissario Prefettizio n.,,, del... con la quale è stato approvato il Piano triennale di azioni positive 2022/2024, in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n.198/2006);

Viste le attestazioni ex art. 33 del D.lgs. 165/2001 - eccedenze di personale, sottoscritte dal Segretario Generale e dal Responsabile dell'Area Infrastrutture, ciascuno per propria competenza e depositate agli atti presso l'ufficio segreteria, dalle quali risulta che presso questo Ente **non** risulta esubero di personale;

Dato atto che questo Ente ha provveduto regolarmente alla trasmissione dei bilanci alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione (BDAP).

Evidenziato che questo Ente

-ha approvato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale, giusta delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 13/12/2019;

-ha provveduto alla trasmissione della delibera di approvazione del Piano di Riequilibrio pluriennale agli organi competenti;

-che è soggetto al controllo da parte del Ministero sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni del personale così, come previsto dall'art. 243, comma 1, del TUEL:

-che il controllo da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali non si applica per quanto attiene gli ex art. 14 del CCNL del 2004 e ss. mm. ii.;

Verificato che per questo Ente il rispetto della normativa sopra richiamata e il piano occupazionale che si propone con il presente provvedimento, può essere sintetizzato come segue:

- ente appartenente alla fascia **f** della tabella 1 di cui all'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 con valore soglia del 27%;
- media entrate correnti 2018-2019-2020 € **11.719,759,78**;
- spesa per il personale sostenuta nel 2020: € **1.671.471,30**;
- rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, così come definito dall'art. 2 del medesimo decreto: **14,26% (all.A)**;
- questo Ente si colloca tra i comuni virtuosi avendo un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti inferiori al valore soglia della tabella 1 di cui all'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 (27%);

- spesa per il personale sostenuta nel 2018: € 2.994.553,57;
- incremento teorico fino al 31 dicembre 2024 della spesa per il personale: spesa registrata nel 2018 (2.994.553,57) in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art.5 del D.M. 17 marzo 2020 e comunque rientrante nel valore soglia della tabella 1 art. 4 (3,164.332,71);
- questo Ente ha resti assunzionali del quinquennio precedente utilizzabili per € 982.362,06;
- che la dotazione organica proposta con il presente provvedimento si compone di n. 51 dipendenti (all.D);
- che la spesa annua prevista per il personale, così come definita dal D.M. 17 marzo 2020, comprensiva del personale in servizio e il personale da assumere, per il triennio considerato nel presente fabbisogno si quantifica come segue:
 - anno 2022 - € 1.267.290,87 (di cui spesa per nuove assunzioni € 258.640,93);
 - anno 2023 - € 1.872.666,34 (di cui spesa per nuove assunzioni € 1.040.860,10);
 - anno 2024 - € 1.964.188,13 (di cui spesa per nuove assunzioni € 1.132.381,98);
- che la spesa prevista sopra riportata è al lordo dei contributi di cui alla Legge 160/2019, art. 1, comma 495 e della legge 178/2020 art. 1, comma 797.

Preso atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è rispettoso della normativa sulle assunzioni, come sopra evidenziato ed è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 in corso di formazione;

Dato atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

Accertato:

- che questo Ente negli ultimi cinque anni ha subito una massiccia fuoriuscita di personale per pensionamenti, aggravata in modo particolare dalla cosiddetta "quota cento", senza che sia mai stata effettuata alcuna sostituzione con nuove assunzioni;
- che dal primo gennaio 2016 al 31 dicembre 2021 sono cessati n. 55 dipendenti;
- che solo nel primo semestre 2022 saranno collocati a riposo ulteriori 16 dipendenti;
- che, a fronte di uffici privi di personale ed altri uffici fortemente ridimensionati per carenze di personale, questo Ente si trova in enorme difficoltà ad erogare anche solo i minimi servizi indispensabili ed essenziali con il rischio di verificarsi gravi danni ai cittadini, e quindi all'Ente stesso, se nel più breve tempo possibile non sarà migliorato numericamente l'organico dell'Ente;

Dato atto che il personale previsto nel piano occupazionale 2022-2024 sarà reclutato a mezzo di pubblico concorso;

Ritenuto necessario, per quanto sopra, dover richiedere nelle more delle procedure e degli iter concorsuali, atto necessario per la sopravvivenza della struttura comunale depauperata dai molti pensionamenti, l'autorizzazione in deroga, alla Commissione per la finanza e gli organici

degli enti locali, alla contrattualizzazione di n. 4 figure professionali, con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'ex art. 110 del TUEL, comma 1, per il tempo necessario alla conclusione delle suddette procedure;

Di precisare che i suddetti contratti a tempo determinato cesseranno appena concluse le procedure concorsuali relative alla contrattualizzazione a tempo indeterminato delle stesse figure professionali e comunque nel rispetto dell'articolo 110 del TUEL;

Di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli Uffici, fermi restando il rispetto delle norme vigenti in materia e il contenimento della spesa di personale:

-alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004);

Visto:

- l'art. 31 bis, comma 1, del decreto legge n. 152/21 il quale stabilisce che *"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'art. 9 comma 28 del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'art.259, comma 6 del testo unico dell'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 36 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 relativa agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata 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 predetto decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio"*;

- il comma 3 del medesimo art. 31 bis il quale prevede che le disposizioni sopra citate *"si applicano anche ai Comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto finanziario secondo quanto previsto dagli artt. 242, 243, 243 bis, 243 ter e 244 del TUOEL, previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, di cui all'art. 155 del predetto Testo Unico, ... da effettuarsi entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inoltrata dai Comuni interessati."*

Considerato che questo Ente risulta destinatario dei fondi previsti dal Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) ma allo stato attuale non risultano ancora approvati i progetti finanziati da tali fondi;

Ritenuto, quindi, rinviare a successivo e specifico atto l'eventuale possibilità concessa dall'art. 31 bis del d.l. n.152/21, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, allorquando saranno approvati i progetti di attuazione del PNRR e per le esigenze indicate nei progetti stessi;

Dato atto che:

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dall'allegato B;

- l'ente ha adottato, con deliberazione n. 8 del 10.02.2022 del Commissario Straordinario il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;

- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;

- questo ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi in data 14/07/2021 con deliberazione di Giunta Comunale n. 84/2021;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- l'ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-*bis*, del d.l. 29/11/2008, n. 185;

- l'ente si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-*bis*, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Atteso che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visto il d.lgs. 267/2000;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile.

Visto il parere favorevole di conformità a leggi, regolamenti e Statuto, reso dal Segretario Generale ex art.97 TUEL su espressa richiesta del Commissario Straordinario

Tutto ciò premesso,

DELIBERA

Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto..

Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, come da **all.C**, prevedendo la seguente spesa, così come definita dal D.M. 17 marzo 2020, comprensiva del personale in servizio e il personale da assumere, per il triennio considerato nel presente fabbisogno:

anno 2022 - € 1.267.290,87 (di cui spesa per nuove assunzioni € 258.640,93)

anno 2023 - € 1.872.666,34 (di cui spesa per nuove assunzioni € 1.040.860,10)

anno 2024 - € 1.964.188,13 (di cui spesa per nuove assunzioni € 1.132.381,98)

Di dare atto che la spesa prevista sopra riportata è al lordo dei contributi di cui alla Legge 160/2019, art. 1, comma 495 e della legge 178/2020 art. 1, comma 797;

Di approvare lo schema riassuntivo **allegato B** nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

Di dare atto, che per questo Ente il rispetto della normativa sopra richiamata e il piano occupazionale che si propone con il presente provvedimento, può essere sintetizzato come segue.

- ente appartenente alla fascia **f** della tabella 1 di cui all'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 con valore soglia del 27%;
- media entrate correnti 2018-2019-2020 € 11.719,759,78;
- spesa per il personale sostenuta nel 2020: € 1.671.471,30;
- rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, così come definito dall'art. 2 del medesimo decreto: **14,26% (all.A)**;
- questo Ente si colloca tra i comuni virtuosi avendo un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti inferiori al valore soglia della tabella 1 di cui all'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 (27%);
- spesa per il personale sostenuta nel 2018: € 2.994.553,57;
- incremento teorico fino al 31 dicembre 2024 della spesa per il personale: spesa registrata nel 2018 (2.994.553,57) in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art.5 del D.M. 17 marzo 2020 e comunque rientrante nel valore soglia della tabella 1 art. 4 (3,164.332,71);
- questo Ente ha resti assunzionali del quinquennio precedente utilizzabili per € 982.362,06;
- che la dotazione organica proposta con il presente provvedimento si compone di n. 51 dipendenti (all.D);
- che il personale previsto nel piano occupazionale 2022-2024 sarà reclutato a mezzo di pubblico concorso;

Di richiedere, nelle more delle procedure e degli iter concorsuali, al fine di garantire la sopravvivenza della struttura comunale depauperata dai molti pensionamenti, l'autorizzazione in deroga, alla

Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali, alla contrattualizzazione di n. 4 figure professionali, con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'ex art. 110 del TUEL, comma 1, per il tempo necessario alla conclusione delle suddette procedure;

Di precisare che i suddetti contratti a tempo determinato cesseranno appena concluse le procedure di concorsuali relative alla contrattualizzazione a tempo indeterminato delle stesse figure professionali e comunque nel rispetto dell'articolo 110 del TUEL;

Di demandare al Segretario Generale l'inoltro, entro e non oltre il 28 febbraio 2022, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali apposito prospetto riepilogativo del numero di assistenti sociali indicato dal Comune di Teano e degli altri comuni dell'Ambito Territoriale C03 per accedere al contributo previsto dal comma 797 della legge 178/2020;

Di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli Uffici, fermi restando il rispetto delle norme vigenti in materia e il contenimento della spesa di personale:

- alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art.14 CCNL 22/01/2004);

Di rinviare a successivo e specifico atto l'eventuale possibilità concessa dall'art.31 bis del d.l. n. 152/21, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n.233, allorquando saranno approvati i progetti di attuazione del PNRR e per le esigenze indicate nei progetti stessi;

Di dare atto, altresì,

- che nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2024 vengono previste assunzioni nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e nel rispetto degli equilibri di bilancio, in premessa esplicitati;

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022-2024 in corso di formazione;

- a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero, come da attestazioni sottoscritte dal Segretario Generale e dal Responsabile dell'Area Infrastrutture, ciascuno per propria competenza e depositate agli atti presso l'ufficio segreteria, dalle quali risulta che presso questo Ente **non** risulta esubero di personale;

- stralcio del presente provvedimento costituisce allegato al DUP 2022-2024 e che lo stesso potrà essere adeguato e /o modificato in base a sopraggiunte e/o nuove esigenze dell'Amministrazione nel rispetto dei limiti di legge;

di trasmettere, con immediatezza, il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 e la ricognizione delle eccedenze alla Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali (COSFEL) per il controllo del Piano dei Fabbisogni di personale, come previsto dall'art. 243, comma

1, del TUEL;

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, co. 5, d.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni del 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 è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano, alle RSU ed alle OOSS territorialmente competenti².

Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni 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.”*

Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU competenti.

Inoltre, considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione del presente atto,

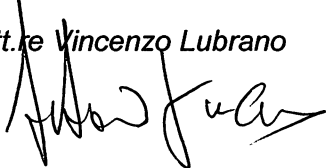
DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 TUEL e ss.mm.ii..

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Commissario Straordinario

Dott. re Vincenzo Lubrano



Il segretario Generale

Dott. ssa Angelina Licciardi



Oggetto: Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2022-2024 (PTFP) Verifica delle eccedenze”

PARERE TECNICO (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)

Si esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Teano, li 10/02/2022



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE F.F.

SECRETARIO GENERALE
Dott. Angelina LICCIARDI

Si attesta che il parere non è stato espresso in quanto trattasi di mero atto di indirizzo

Teano, li ___ / ___ /202__

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

(timbro e firma)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE (art. 49, c. 1 del d.lgs. 267/2000)

In ordine alla regolarità contabile, esprime il seguente parere **FAVOREVOLE**.

Attesta che il parere non è stato espresso in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

Teano, li 10/02/2022



IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa ANGELINA LICCIARDI

Angelina Licciardi

Si esprime parere favorevole in ordine alla conformità a Leggi, Regolamenti e Statuto ex art. 97 TUEL. su espressa richiesta del Commissario Straordinario.

IL SEGRETARIO GENERALE



Dr.ssa ANGELINA Licciardi

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

è stata affissa all'Albo Pretorio on line per la durata di 15 giorni consecutivi dal 10/02/2022 come prescritto dall'articolo 124, comma 1, del vigente d.lgs. n. 267 del 2000;

è stata dichiarata immediatamente esecutiva;

è divenuta esecutiva il ___/___/2022 essendo decorsi i dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134 del vigente d.lgs. n. 267 del 2000);

Il Segretario Generale
(*dr.ssa Angelina Licciardi*)



10 FEB. 2022

Protocollo N. 2654



Comune di Teano

Registro degli atti originali del revisore

Verbale n.3 del 08/02/2022

L'anno duemilaventidue il giorno 8 del mese di febbraio, il dott. Gallo Josè Maria, revisore unico, nominato con delibera consiliare n. 29 dell'otto giugno 2019 procede ad esaminare il seguente ordine del giorno che prevede:

- 1) PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP).
VERIFICA DELLE ECCEDENZE. – PARERE-

Verificato

- Gli atti propedeutici al parere indicati in oggetto, contestualmente ai documenti contabili, copie preliminari per poter esaminare correttamente i pareri sulle proposte di deliberazione;
- il D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"
- il D. Lgs 23 giugno 2011 n. 118 e dei principi contabili applicati alla contabilità finanziaria 4/2 e 4/3;
- i principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità;
- i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi sulla proposta di deliberazione in parola ex art. 49 del D. Lgs n.267/2000 (TUEL), dal Responsabile del Servizio Finanziario;
- visto l'art.39 della Legge 27/12/1997, n.449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;

Il revisore provvede ad esaminare la documentazione prodotta dal Segretario Generale dottoressa Angelina Licciardi del comune di Teano;

premesso

- che in data 08/02/2022 è pervenuta la nota il Segretario Generale del Comune di Teano, dottoressa Angelina Licciardi, per la formulazione del parere, ai sensi dell'art.239 del TUEL, sulla proposta di deliberazione del Commissario Prefettizio per Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022/2024 e verifica delle eccedenze del personale;



- che la proposta di deliberazione in argomento è stata riformulata apportando lievi e non sostanziali modifiche rispetto a quella formulata dallo stesso Commissario Prefettizio in data 27/01/2022;
- che per la precedente proposta di deliberazione il sottoscritto revisore ha formulato il parere n.02 allegato e parte integrante del verbale n.2 del 27/01/2022;

ritenuto

pertanto, per poter esprimere il parere indicato in oggetto, procede nella disamina della proposta di deliberazione con i relativi atti allegati.

Dopo attenta analisi delle proposte presentate, il revisore

presenta

l'allegato parere:

n.3 del 08/02/2022 sulla proposta deliberativa per l'Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022/2024 e verifica delle eccedenze del personale, che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Teano 08/02/2022

dottore José Maria Gallo
revisore unico



10 FEB. 2022

Protocollo N. 2454

Registro degli atti originali del revisore.

Parere n.3 del 08/02/2022

Allegato 1 al verbale n.3 del 08/02/2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP).
VERIFICA DELLE ECCEденENZE - PARERE

Premesso

- che in data 08/02/2022 è pervenuta la nota il Segretario Generale del Comune di Teano, dottoressa Licciardi, per la formulazione del parere, ai sensi dell'art.239 del TUEL, sulla proposta di deliberazione del Commissario Prefettizio per Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022/2024 e verifica delle eccedenze del personale;
- che la proposta di deliberazione in argomento è stata riformulata apportando lievi e non sostanziali modifiche rispetto a quella formulata dallo stesso Commissario Prefettizio in data 27/01/2022;
- che per la precedente proposta di deliberazione il sottoscritto revisore ha formulato il parere n.02 allegato e parte integrante del verbale n.2 del 27/01/2022;

La proposta di deliberazione del Commissario Prefettizio per Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022/2024 e verifica delle eccedenze del personale;

Visto

l'art.1 all'articolo 1, comma 1, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal d.lgs. 75/2017, che impone alle amministrazioni di:

- a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
- b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica;

visti

Gli art. 6 e 6-ter d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal d.lgs. 75/2017



che impongono alle amministrazioni pubbliche l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate sopra indicate adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni del personale di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Visti:

-il decreto-legge 34 del 30 aprile 2019, articolo 33, per quanto attiene all'assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria:

-l'art. 39, c. 1, l. 27 dicembre 1997, n. 449 che impone l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;

-l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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."*;

-l'art. 89, c. 5, d.lgs. 267/2000 il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali in sede di previsione del fabbisogno e del reclutamento del personale devono prevedere una riduzione programmata;

-l'articolo 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della l. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità,

-l'articolo 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90

rilevato che

- il Comune di Teano ha approvato il Piano di Riequilibrio Pluriennale, giusta delibera di Consiglio Comunale n. 72 del 13/12/2019 e che per tale motivo soggetto al Ministero dell'Interno e alla Corte dei Conti;
- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- ha rispettato i contenuti previsti nell'art.1 comma 557 della legge n.296/2006;
- ha attestato l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in soprannumero;
- ha rispettato il termine per l'adozione del Bilancio e della relativa documentazione



contabile per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;

- ha approvato il Regolamento della Performance, previsto dall'art.10 del D. Lgs 27 ottobre 2009, n.150 con delibera G.C. n.72 del 14/07/2021;
- non ha dichiarato il dissesto;
- ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 come previsto dall'art.1, comma 557-ter della legge 296/2006;
- che le capacità di assunzione dell'Ente così come previste nella proposta di deliberazione sono state verificate dal medesimo revisore;
- che il Comune di Teano rispetta il parametro definito dal D.M. 10/04/2017 che fissa per gli enti con classe demografica fra 10.000 e 19.999 abitanti, in rapporto dipendenti-popolazione inferiore a 1/158;

dato atto

- che questo ente non è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n.68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- che nell'anno 2021 si è avvalso della facoltà concessa dalla Legge 160/2019, comma 495, attraverso l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili, con contratti di lavoro a tempo parziale, in qualità di lavoratori sovranumerari, ed in deroga alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo;
- che le assunzioni hanno interessato n.16 lavoratori socialmente utili contrattualizzati a tempo parziale, comportanti una spesa contenuta nel contributo di € 9.296,22 per ogni lavoratore stabilizzato;
- che dall'anno 2022 il numero dei lavoratori stabilizzati si è ridotto a 14 a seguito di pensionamento di due lavoratori.
- che il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che l'art. 57 Comma 3-septies del DL. 104/2020 in base al quale: *a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della*



verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- che il Comune di Teano, nonostante l'ampia possibilità assunzionale, ha contenuto il più possibile il numero dei dipendenti da assumere in considerazione dello stato di squilibrio finanziario in cui versa e per il quale ha redatto ed approvato specifico piano di riequilibrio.
- che le assunzioni previste riguardano prevalentemente personale qualificato in linea con gli obiettivi di risanamento e di rilancio dell'Ente.
- l'Ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente in tema di assunzione di personale
- che il piano occupazionale è conforme al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

tutto ciò premesso

esprime parere favorevole

sulla proposta deliberativa per Adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022/2024 e verifica delle eccedenze del personale.

Teano li 08/02/2022

dottore José Maria Gallo
revisore unico

ALLEGATO A

MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2018-2019-2020				
		2018	2019	2020
titolo 1		6.826.829,17	6.705.321,38	6.559.956,66
titolo 2		3.210.910,27	3.676.108,92	6.813.737,90
titolo 3		1.559.621,31	1.492.819,23	1.391.205,40
		11.597.360,75	11.874.249,53	14.764.899,96
TOTALE		11.597.360,75	11.874.249,53	14.764.899,96
TOTALE ENTRATE 2018/2020		38.236.510,24		
		-		
MEDIA ENTRATE		12.745.503,41		
meno	fcde	1.025.752,63		
ENTRATE RILEVANTI		11.719.750,78		
VALORE SOGLIA PER FASCIA DEMOGRAFICA 27%				
SOGLIA LIMITE		3.164.332,71		
spesa del personale sostenuta nel 2020				
macroaggregato 101		1.661.556,04		
macroaggregato 103		9.915,26		
totale spesa rilevante		1.671.471,30		
MEDIA ENTRATE CORRENTI		11.719.750,78		
incidenza spesa del personale		14,26%		

Allegato B

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della L.296/2006				
anno 2011	anno 2012	anno 2013	valore medio triennio 2011-2013	
3.206.705,59	3.275.830,01	3.317.591,56	3.266.709,05	

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi art.1 comma 557 della L.296/2006 prevista nel bilancio 2022-2024				
	anno 2022	anno 2023	anno 2024	
macroaggregato 101	1.263.290,87	1.868.666,34	1.960.188,13	
macroaggregato 103	4.000,00	4.000,00	4.000,00	
IRAP	85.716,88	126.902,01	133.004,93	
TOTALE	1.353.007,75	1.999.568,35	2.097.193,06	
componenti escluse	165.505,34	232.004,00	232.004,00	
totale	1.187.502,41	1.767.564,35	1.865.189,06	

SPESA COMPLESSIVA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO E DA ASSUMERE PREVISTA PER IL TRIENNIO 2022-2024 COSI' COME DEFINITA DA DM 17 MARZO 2020				
	anno 2022	anno 2023	anno 2024	
macroaggregato 101	1.263.290,87	1.868.666,34	1.960.188,13	
macroaggregato 103	4.000,00	4.000,00	4.000,00	
totale	1.267.290,87	1.872.666,34	1.964.188,13	
meno				
contr.per nuove assunzioni	- 157.321,81	- 219.657,55	- 219.657,55	
Totale spesa rilevante	1.109.969,06	1.653.008,79	1.744.530,58	

VALORE SOGLIA TAB. 1

3.164.332,71

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

Allegato C

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Assunzione prevista
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progression e di carriera	Stabil.	Spesa annua.....	
D1	Istruttore direttivo contabile	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato.	SI					33.249,33	Novembre 2022
D1	Coordinatore Vigili Urbani	Coordinamento VV.UU	FT – tempo indeterminato.	SI					34.872,76	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Infrastrutture	FT – tempo indeterminato.	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato.	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore di vigilanza	Coordinamento VV.UU.	FT – tempo indeterminato.	SI					32.187,69	Novembre 2022
D1	Istruttore direttivo-contabile	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato.	SI					33.249,33	Novembre 2022
D1	Istruttore direttivo -Ingegnere	Infrastrutture	FT – tempo indeterminato.	SI					33.249,33	Novembre 2022
C1	Geometra	Infrastrutture	FT – tempo indeterminato.	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Geometra	Infrastrutture	FT – tempo indeterminato.	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore di vigilanza	Coordinamento VV.UU..	FT – tempo indeterminato.	SI					32.187,69	Novembre 2022

D1	Istruttore Direttivo -Avvocato	Amministr-fin	FT – tempo indeterminato.	SI					33.249,33	Novembre 2022
D1	Istruttore Direttivo - Sociologo	Coordinamento politiche sociali	FT – tempo indeterminato.	SI					33.249,33	Novembre 2022
D1	Istruttore direttivo -Ingegnere	Infrastrutture	FT – tempo indeterminato.	SI					33.249,33	Novembre 2022
C1	Istruttore di vigilanza	Coordinamento VV.UU	FT – tempo indeterminato.	SI					32.187,69	Novembre 2022
C1	Istruttore di vigilanza	Coordinamento VV.UU	FT – tempo indeterminato.	SI					32.187,69	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT-tempo indeterminato.	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT-tempo indeterminato.	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	PT-tempo indeterminato.	SI					15.305,11	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amminis-finanz.	PT-tempo indeterminato.	SI					15.305,11	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato.	SI					30.610,22	Novembre 2022

C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
C1	Istruttore amministrativo	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato	SI					30.610,22	Novembre 2022
D1	Assistente sociale	Area Sociale	FT – tempo indeterminato	SI				Art.1 c.797 - L.178/20	33.249,33	Novembre 2022
D1	Assistente sociale	Area Sociale	FT – tempo indeterminato	SI				Art.1 c.797 - L.178/20	33.249,33	Novembre 2022
B1	Esecutore – Messo notificatore	Amministrativa-finanziaria	PT-tempo indeterminato.	SI					13.624,66	Novembre 2022
B1	Esecutore – Messo notificatore	Amministrativa-finanziaria	PT-tempo indeterminato.	SI					13.624,66	Novembre 2022
B3	Autista scuolabus	Amministrativa-finanziaria	FT-tempo indeterminato.	SI					28.563,22	Novembre 2022

D1	Istruttore direttivo contabile	Area Finanziaria	FT – tempo determ	Ex art.110 L.267/00					33.249,33	Febbraio 2022
D1	Istruttore direttivo	Coordinamento politiche sociali	FT – tempo determ	Ex art.110 L.267/00					33.249,33	Febbraio 2022
D1	Coordinatore VV.UU.	Coordinamento VV.UU.	FT – tempo determ	Ex art.110 L.267/00					34.872,76	Febbraio 2022
D1	Istruttore direttivo – tecnico	Area Territorio	FT – tempo ideterm	Ex art.110 L.267/00					33.249,33	Febbraio 2022
	Trasformazione n.3 posti di VV.UU da part-time a full-time	Coordinamento VV.UU							16.083,96	Aprile 2022
									COSTO COMPLESSIVO	1.217.729,59

NEL BILANCIO DI PREVISIONE LA SPESA PER L'ANNO 2022 SARA' RAPPORTATA ALLA DATA DI ASSUNZIONE PREVISTA PER NOVEMBRE 2022.

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	AREA	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Assunzione prevista	
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.		Spesa annua
B1	Esecutore	Amministrativa-finanziaria	FT – tempo indeterminato		SI	SI			27.249,31	Gennaio 2023
									COSTO COMPLESSIVO	27.249,31

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Assunzione prevista
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Spesa annua	
D1	Ingegnere ambientale	Infrastrutture (ecologia)	FT – tempo indeterminato	SI					33.249,33	Gennaio 2024
C1	Istruttore di vigilanza	VV.UU	FT – tempo indeterminato	SI					32.187,69	Gennaio 2024
C1	Istruttore di vigilanza	VV.UU	FT – tempo indeterminato	SI					32.187,69	Gennaio 2024
COSTO COMPLESSIVO										98.284,46

Allegato D – DOTAZIONE ORGANICA

Allegato D) alla deliberazione n. 9 in data 19/02/2022

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL 01/01/2022

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time
					T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time		
D6	1										1	0
D1					9				1		10	0
C1		3			22	2			2		27	2
C5	9		6								3	0
B1						2	1				1	2
B7	3		1		1						3	0
B6	5		5								0	0
B5	2		2								0	0
B4	1		1								0	0
A5	3		2								1	0
A3	1										1	0
A1											0	0
											0	0
TOTALE	25	3	17		32	4	1		3		47	4
											0	0

A tale dotazione organica si vanno ad aggiungere n.4 assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'ex art. 110 del TUEL previste nell'anno 2022 al solo scopo di sopperire alla carenza di personale fino alla conclusione dei concorsi pubblici. Per quanto previsto nel piano occupazionale 2022-2024, la durata di tali contratti dovrebbe essere di mesi 9 (da febbraio 2022 a ottobre 2022).