

COMUNE DI CAVALLINO-TREPORTI**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **quindici** del mese di **novembre** alle ore **09.00** in modalità web ai sensi dell'art. 13, comma 3 del DPCM 02.03.2021, per determinazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

N	Cognome e nome	Ruolo	Presenti	Assenti
1	Sindaco	Nesto Roberta	X	
2	Assessore Effettivo	D'Este Nicolò	X	
3	Assessore Effettivo	Monica Francesco	X	
4	Assessore Effettivo	Targhetta Lisa		X
5	Assessore Effettivo	Ballarin Alberto	X	
6	Assessore Effettivo	Tagliapietra Giorgia		X
Totali Presenti / Assenti			4	2

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott. Candia Massimo.

La sig.ra Nesto Roberta, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024

PARERI di REGOLARITA'

Regolarità tecnica: (art. 49 comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000)

Favorevole

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria\\Settore Economico Finanziario\\Servizio personale

Dino Daniele Bonato
(*firma acquisita digitalmente*)

Regolarità contabile: (artt. 49 comma 1° e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000)

Favorevole

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziario

Pamela Penzo
(*firma acquisita digitalmente*)

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 70, in data 22.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento unico di programmazione per il periodo 2021-2023;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 78, in data 22.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2021-2023;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 159 in data 29.12.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione per il periodo 2021-2023, nonché assegnate le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi;
- con atto del Sindaco n. 13, in data 23.09.2020, è stata attribuita al dott. Dino Daniele Bonato la nomina di Dirigente dell'Area Economico-Finanziaria;

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

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

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

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

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

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, del medesimo decreto, che recita:

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

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

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

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

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette 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.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi

di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

- “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

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

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

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

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la determinazione dirigenziale n. 1906 in data 11.11.2021 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

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

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

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

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 238.327,55 (lett. d);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 50.752,67 (lett. e);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (d) e (e) il più favorevole è quello derivante dall'incremento annuo della spesa di personale in applicazione della tabella 2 pari a € 238.327,55;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è *inferiore* al valore corrispondente alla lettera (c);
- per l'anno **2022** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 238.327,55;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si

applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

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;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

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

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale 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 a 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;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. prot. n. 13210 in data 24.06.2021), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la determinazione del responsabile del settore finanziario n. 2200 in data 15.11.2019, con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale e quantificati:

- in € 3.298.864,47 il limite di spesa di personale;
- in € 95.500,23 il limite di 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, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.e i.;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione sopra citata;

Spesa potenziale massima (A)	5.078.681,34 €
-------------------------------------	----------------

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

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	2.137.465,03
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	323.356,10
<u>Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)[1]</u>	0
Personale in comando in entrata (+)	0
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	0
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	95.968,24
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	286.812,56 €
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	0
Assunzioni per mobilità (+)	0
<u>Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)[2]</u>	0
<u>Altre spese di personale</u>	720.010,99
<u>Irap (-)</u>	398.375,33
Spesa TOTALE (B) (=)	3.165.237,59

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

Richiamati:

- 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;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto il proposito il parere n. 23 rilasciato in data 13.11.2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la 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 complessivamente n.5 posti da ricoprire mediante concorso pubblico fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 e n. 2 posti da coprire tramite progressioni di carriera;

Dato atto che:

- questo ente 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 *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 infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 198 in data 11.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Con la seguente votazione, avvenuta per espressione diretta a seguito chiamata nominale durante la videoconferenza:

NESTO ROBERTA	favorevole
MONICA FRANCESCO	favorevole
D'ESTE NICOLO'	favorevole
BALLARIN ALBERTO	favorevole

quindi con votazione favorevole unanime

DELIBERA

1. 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** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **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;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

6. 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 piano¹.
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime, avvenuta per espressione diretta a seguito chiamata nominale durante la videoconferenza:

NESTO ROBERTA	favorevole
MONICA FRANCESCO	favorevole
D'ESTE NICOLO'	favorevole
BALLARIN ALBERTO	favorevole

quindi con votazione favorevole unanime

DELIBERA

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

Comune di Cavallino Treporti
SERVIZIO PERSONALE

PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2022 - 2024

Indice:

Premessa

- a) L'organizzazione dell'ente
- b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- c) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- d) Quantificazione risorse decentrate
- e) I costi del fabbisogno di personale e compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Premessa

Tenuto conto delle disposizioni vigenti, delle indicazioni date dal Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'entità di questo Ente, del numero di dipendenti in servizio, delle professionalità e competenze di cui si dispone, si redige il presente documento di analisi e di rilevazione del fabbisogno di risorse umane.

a) L'organizzazione dell'ente

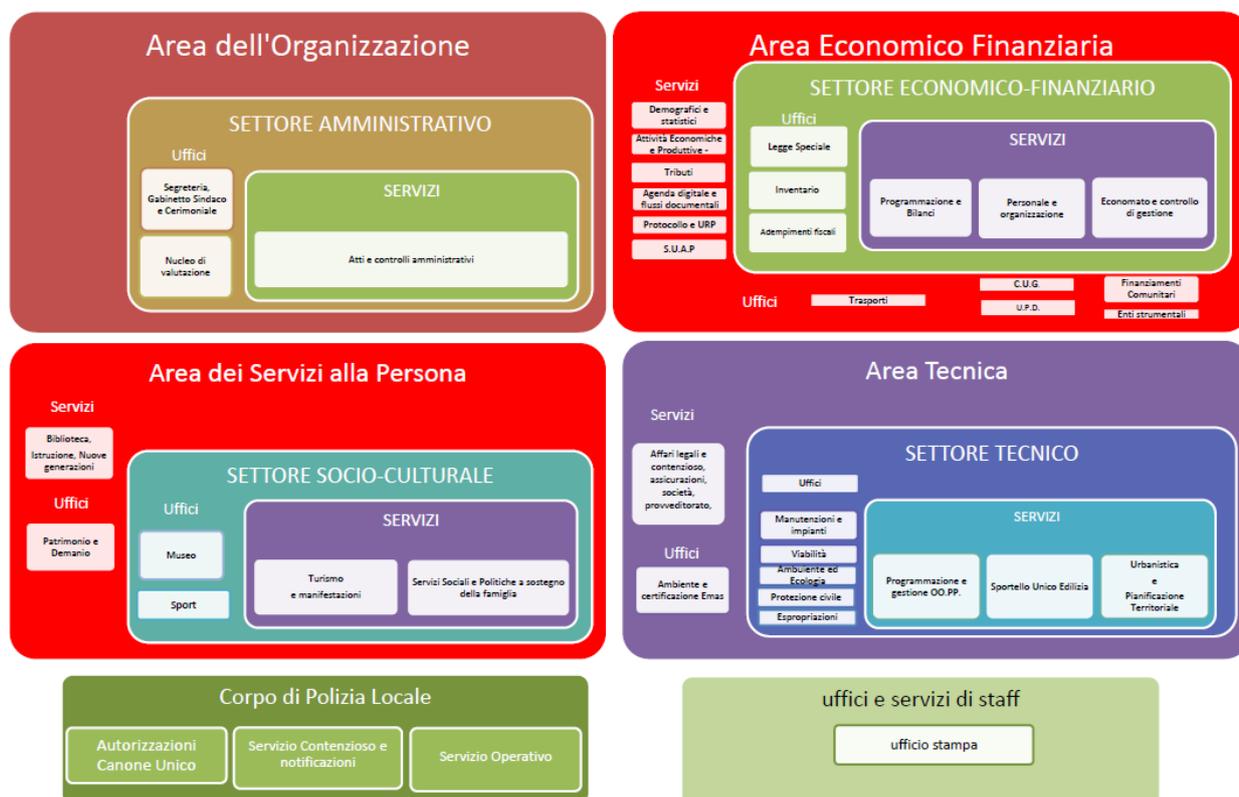
L'organizzazione interna è suddivisa in quattro aree, un corpo di polizia locale e un ufficio di staff posto alle dirette dipendenze del Sindaco. All'area amministrativa è preposta la figura del Segretario Comunale a cui è affidata la Responsabilità della gestione. All'area tecnica è preposta la figura del Dirigente Tecnico. All'area Economico Finanziaria e all'Area dei Servizi alla Persona è preposta la figura del Dirigente Amministrativo cui è comunque attribuita la Responsabilità gestionale. Al Corpo di Polizia Locale è preposta la figura del Comandante (Cat.D) a cui è attribuita la Responsabilità gestionale.

La dotazione organica originariamente approvata contempla n. 92 unità di personale di cui n. 83 in servizio al 31.12.2021 a tempo indeterminato, 67 con contratto a tempo pieno e 14 con contratto a tempo parziale, n. 2 in posizione aspettativa per incarichi ex art. 110 tuel, n. 1 posto di dirigente area tecnica coperto con incarico ex art. 110 tuel e n. 1 posto di categoria D incarico ex art. 90 tuel.

L'esiguità della dotazione organica pregiudica la possibilità di attivare processi di rotazione di incarichi e di mobilità interna, non essendovi unità di personale in organico con competenze fungibili e con i titoli di studio necessari a consentire "traslazioni" da un settore all'altro. Non è un caso che la responsabilità gestionale delle due Aree sia affidata al medesimo dirigente.

Le criticità insite nell'esiguità delle risorse umane disponibili si riscontra nelle modalità operative che costringono ad un'organizzazione del lavoro principalmente basata sull'urgenza, le priorità, le scadenze, e non consentono adeguati approfondimenti comunque necessari per fronteggiare i forti cambiamenti che deve affrontare la P.A.

La situazione attuale è quella risultante dall'organigramma seguente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.81 del 15.06.2021:



Con la seguente dotazione organica :

AREA ECONOMICO FINANZIARIA					
1		Dir	Dirigente Amministrativo	FT	
2		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	Bilancio
3		C	Istruttore Amm.vo contabile	PT	Bilancio
4		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Bilancio
5		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Bilancio
6		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	PT	Personale
7		C	Istruttore Amm.vo contabile	PT	Personale
8		C	Istruttore Tecnico	FT	Tributi
9		B	Esecutore Amm.vo contabile	FT	Tributi
10	vacante	D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	Tributi
11		B	Esecutore Amm.vo contabile	FT	Attività Economiche e Produttive
12		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	Attività Economiche e Produttive
13		C	Istruttore Amm.vo contabile	PT	Attività Economiche e Produttive
14		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	CED
15		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Demografici
16		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Demografici
17		B	Esecutore Amm.vo contabile	FT	Demografici
18		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	Demografici
19		B	Esecutore Amm.vo contabile	FT	Protocollo
AREA DELL'ORGANIZZAZIONE					
1	vacante	Dir	Dirigente Amministrativo	FT	
2		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Segreteria
3		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Segreteria
UFFICI E SERVIZI DI STAFF					
1		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile (ex art, 90 tuel)	FT	Ufficio Stampa
AREA DEI SERVIZI ALLA PERSONA					
1	vacante	Dir	Dirigente Amministrativo (ad interim)	FT	
2		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	Turismo e Manifestazioni
3		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	Demanio
4		C	Istruttore Tecnico	FT	Demanio
5		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Demanio
6		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Patrimonio
7		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	FT	Biblioteca
8	vacante	C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Biblioteca
9		B3	Collaboratore Amm.vo Contabile	FT	Biblioteca

10		B3	Collaboratore Amm.vo Contabile	PT	Sport
11		C	Educatrice	FT	Asilo nldo
12		C	Educatrice	FT	Asilo nldo
13		C	Educatrice	FT	Asilo nldo
14		C	Educatrice	PT	Asilo nldo
15		C	Educatrice	FT	Asilo nldo
16	vacante	C	Educatrice	FT	Asilo nldo
17		C	Educatrice	FT	Asilo nldo
18		C	Educatrice	FT	Asilo nldo
19		B	Ausiliaria	FT	Asilo nldo
20	vacante da fine agosto	B	Ausiliaria	FT	Asilo nldo
21		B	Ausiliaria	FT	Asilo nldo
22		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Istruzione
23		D	Assistente Sociale	PT	Sociali
24		D	Assistente Sociale	PT	Sociali
25		D	Assistente Sociale	FT	Sociali
26		C	Istruttore Amm.vo contabile	FT	Sociali
AREA TECNICA					
1	vacante	Dir	Dirigente Tecnico (ex art. 110 c 1 tuel)	FT	
2		D	Istruttore Direttivo Tecnico (aspettativa incarico ex 110)	FT	Lavori pubblici
3		C	Istruttore Tecnico	FT	Lavori pubblici
4		C	Istruttore Tecnico	FT	Lavori pubblici
5		C	Istruttore Amm.vo contabile	PT	Lavori pubblici
6		C	Istruttore Tecnico	FT	Lavori pubblici
7		D	Istruttore Direttivo Tecnico	FT	Lavori pubblici
8		D	Istruttore Direttivo Tecnico	FT	urbanistica
9		C	Istruttore Tecnico	FT	urbanistica
10		D	Istruttore Direttivo Tecnico	FT	SUE
11		C	Istruttore Tecnico	PT	SUE
12		C	Istruttore Tecnico	FT	SUE
13		C	Istruttore Tecnico	FT	SUE
14	vacante	C	Istruttore Tecnico	FT	SUE
15		C	Istruttore Tecnico	FT	SUE
16		C	Istruttore Tecnico	FT	SUE
17		D	Istruttore Direttivo Tecnico	FT	Impianti tecnologici
18		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile (aspettativa incarico presso altro ente)	FT	Affari legali
19		B	Esecutore Amm.vo contabile	FT	Affari legali
20		D	Istruttore Direttivo Amm.vo Contabile	PT	Affari legali
CORPO DI POLIZIA LOCALE					
1		D	Istruttore direttivo di vigilanza	FT	Polizia locale
2		C	Isruttore di vigilanza	FT	Polizia locale
3		C	Isruttore di vigilanza	FT	Polizia locale
4		C	Isruttore di vigilanza	FT	Polizia locale
5		C	Isruttore di vigilanza	FT	Polizia locale

6		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
7		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
8		D	<i>Istruttore direttivo di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
9		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
10		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
11		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
12		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
13		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
14		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
15		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
16		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	FT	Polizia locale
17		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	PT	Polizia locale
18		C	<i>Istruttore di vigilanza</i>	PT	Polizia locale
19		C	<i>Messo comunale</i>	FT	Polizia locale
20		B	<i>Esecutore amministrativo contabile</i>	FT	Polizia locale

b) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Anno 2022

Nel corso del 2022 è intenzione procedere:

- 1) all'assunzione da concorso pubblico, ovvero attraverso lo scorrimento delle graduatorie in corso di validità di:
 - n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile da assegnare all'Area Economico Finanziaria;
 - n. 1 istruttore tecnico da assegnare all'Area Tecnica;
 - n. 1 istruttore amministrativo contabile da assegnare all'Area dei Servizi alla Persona;
 - n. 1 educatrice da assegnare all'Area dei Servizi alla Persona – Asilo Nido Comunale;
 - n. 1 ausiliaria da assegnare all'Area dei Servizi alla Persona – Asilo Nido Comunale.
- 2) all'assunzione di due Dirigenti Amministrativi, attraverso progressione di carriera:
 - n. 1 Dirigente da assegnare all'Area dei Servizi alla Persona;
 - n. 1 Dirigente da assegnare all'Area dell'Organizzazione;

Per gli anni 2022 e 2023

Si prevede di procedere all'assunzione da concorso pubblico, ovvero attraverso lo scorrimento delle graduatorie in corso di validità:

- n. 1 istruttore direttivo amministrativo contabile da assegnare all'Area Economico Finanziaria;
- n. 1 istruttore amministrativo contabile da assegnare all'Area dei Servizi alla Persona;
- n. 1 educatrice da assegnare all'Area dei Servizi alla Persona – Asilo Nido Comunale;

c) Fabbisogno di personale a tempo determinato – lavoro flessibile

Anno 2022-2024

Si è provveduto ad affidare:

- l'incarico di dirigente dell'Area Tecnica attraverso selezione pubblico con contratto ex art. 110 comma 1;
- l'incarico di portavoce del Sindaco tramite procedura selettiva ex art. 90 del tuel per 36 ore settimanali.

d) Quantificazione risorse decentrate

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità per l'anno 2022 derivanti dall'importo consolidato dell'anno 2017 è pari ad €. 433.473,06.

Gli Incrementi relativi al differenziale PEO sono pari ad €. 7.827,30.

L'incremento di euro 83,20 a persona è di €. 6.156,80.

e) I costi del fabbisogno di personale formulate in sede di previsione di bilancio di previsione e compatibilità con i vincoli di bilancio

N.D.	Voce	Spese fisse	Spese programmate per nuove assunzioni	TOTALE
A SOMMARE				
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale	€ 2.485.658,77	€ 90.686,22	€ 2.576.344,99
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	€ 44.666,03	€ 0,00	€ 44.666,03
3	Collaborazioni coordinate e continuative	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	€ 52.676,52	€ 0,00	€ 52.676,52
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)	€ 71.944,70	€ 0,00	€ 71.944,70
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL comma 2	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	€ 33.399,34	€ 0,00	€ 33.399,34
9	Oneri contributivi a carico ente	€ 736.534,26	€ 27.730,86	€ 764.265,12
10	IRAP	€ 213.157,80	€ 7.865,45	€ 221.023,25
11	Oneri per lavoratori socialmente utili	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
12	Buoni pasto	€ 18.500,00	€ 0,00	€ 18.500,00
13	Assegno nucleo familiare	€ 24.000,00	€ 0,00	€ 24.000,00
14	Spese per equo indennizzo	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
15	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
16	Altro rimborso spese, fondo perseo, progetto condoni, formazione	€ 7.600,00	€ 0,00	€ 7.600,00
17	TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)	€ 3.688.137,42	€ 126.282,52	€ 3.814.419,95
A DETRARRE				
18	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
19	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
20	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
21	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	€ 5.000,00	€ 0,00	€ 5.000,00
22	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
23	Oneri dei rinnovi contrattuali	€ 103.948,09	€ 0,00	€ 103.948,09
	ivc ed elemento perequativo	€ 43.918,93	€ 0,00	€ 43.918,93
	incremento fondo personale	€ 13.984,10	€ 0,00	€ 13.984,10
	incremento fondo dirigenti	€ 9.757,56	€ 0,00	€ 9.757,56
24	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
25	Spese per la formazione	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
26	Spese per missioni	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
27	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
28	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
29	TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 18 a 29)	€ 176.608,68	€ 0,00	€ 176.608,68
30	SPESA DI PERSONALE ANNO 2022(voce 17-voce 29)			€ 3.637.811,27
31	SOSTENUTE PER NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2020			€ 146.771,30
32	SOSTENUTE PER NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2021			€ 0,00
33	SPESE PER NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2022			€ 236.192,01
33	LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013			€ 3.298.864,47
	SALDO POSITIVO			€ 3.254.847,95

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA
DEL
31.12.2022

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2021		Uscite	Posti da coprire per effetto del presente piano		art. 90 tuel	art. 110 c.1 tuel	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire annuo al netto del fondo TEA
	FT	PT		FT	PT			
Dir	1			2			1	250.464,09 €
D	14	4		1		1		636.943,11 €
C	41	8		3				1.571.541,43 €
B3	1	1	1					52.192,24 €
B	9		1	1				243.874,51 €
TOTALE	66	13	2	7	0	1	1	2.755.015,39 €

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tem di attivaz proced
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	MODIFICA PT	
Dirigente	Amministrativo	Area dei Servizi alla Persona	FT				X			01/07/2
Dirigente	Amministrativo	Area dell'Organizzazione	FT				X			01/07/2
D	Amministrativo	Servizio Tributi	FT	X						01/01/2
C	Amministrativo	Biblioteca	FT	X						01/01/2
C	Tecnico	SUE	FT	X						01/01/2
C	Amministrativo	LLPP	PT						X	01/01/2
C	Educatrice	Asilo Nido	FT	X						01/01/2
B	Ausiliaria	Asilo Nido	FT	X						01/09/2
COSTO COMPLESSIVO ANNUO										198.22 €

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
D	Amministrativo	Servizio Bilancio	FT	X						01/01/2023
C	Amministrativo	Servizi Educativi	FT	X						01/01/2023
COSTO COMPLESSIVO ANNUO										59.482,04 €

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
C	Educatrice	Asilo Nido	FT	X						01/01/2024
COSTO COMPLESSIVO ANNUO										29.104,50 €

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165

Per approvazione e conferma del presente verbale, sottoscrivono:

Il Presidente
Nesto Roberta
(*firma acquisita digitalmente*)

Il Segretario Generale
dott. Candia Massimo
(*firma acquisita digitalmente*)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 – T.U.E.L. 267/2000)

Il Sottoscritto, certifica che il presente verbale viene affisso all'Albo Pretorio on line dell'Ente e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Del presente verbale viene contestualmente data comunicato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del TUEL 267/2000.

Il Responsabile Incaricato

(*firma acquisita digitalmente*)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' IN MANCANZA DI CONTROLLO PREVENTIVO

Il sottoscritto Segretario Generale,

ATTESTA

- La presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi come previsto dall'art. 124 del T.U.E.L.267/2000
- È divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3°, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 e in assenza di richiesta di controllo ai sensi art. 127 1° e 2°, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267

Il Segretario Generale
dott. Candia Massimo
(*firma acquisita digitalmente*)