



COMUNE DI PIASCO

Provincia di Cuneo

VERBALE di DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 49

OGGETTO:

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - AGGIORNAMENTO E CONTESTUALE REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.
ADOZIONE E AGGIORNAMENTO PROGRAMMATICO AI FINI DEL DUP PER QUANTO ATTIENE LE ANNUALITÀ 2023-2024-2025.**

L'anno DUEMILAVENTIDUE, addì TRENTA del mese di GIUGNO alle ore 19:35 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale, con la presenza dei signori:

N.	Cognome e Nome	Carica	Presente
1	PONTE Roberto	Sindaco	Sì
2	MORO Paolo	Vice Sindaco	Sì
3	ANGHILANTE Eraldo	Assessore	Sì

Con l'intervento e l'opera del Vicesegretario Comunale MONGE ROFFARELLO dott.ssa Chiara la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti PONTE Roberto, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 39 in data 30.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022 - 2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 40 in data 30.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022 - 2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 104 in data 30.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022 - 2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 10 in data 28.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2021;

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

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

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

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

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

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

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

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:
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, in tema di assunzioni, che recita:
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;
- 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;

Dato atto che:

- a norma dell’art. 1, c. 102, della Legge n. 311/2004 le Amministrazioni Pubbliche di cui all’art. 1, c. 2 e all’art. 70, c. 4, del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. non ricomprese nell’elenco allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell’art. 19, c. 8, della Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002), a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della L. 27 dicembre 1997 n. 449;
- secondo l’art. 3, c. 10 bis, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall’art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al c. 4 dell’art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio di previsione dell’Ente;

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.”

Atteso che:

–

recenti provvedimenti normativi, d.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 e d.lgs 10 agosto 2014, n. 126 hanno apportato modifiche in materia di armonizzazione dei sistemi contabili degli enti locali introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento unico di

programmazione, che costituisce il presupposto necessario di tutti gli strumenti di programmazione;

–

l'art. 2, c. 1, lett. a, del d.lgs n. 165/2001 e s.m.i stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla “funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”;

–

l'art. 35, c. 4, del d.lgs n. 165/2001 secondo cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale di fabbisogno del personale approvato ai sensi dell'art. 6 del predetto d.lgs n. 165/2001;

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;

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»”;

Visto il D.L. 30 aprile 2019 n. 34 (Decreto Crescita) che all'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

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

“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.

Dato atto che, a seguito della disposizione normativa soprariportata, è stato adottato il Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno in data 17.03.2020 (Decreto attuativo) ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni (in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006), specificando che lo stesso decorre dal 20 aprile 2020;

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;

Visto l'art. 3, c. 2 del D.M. 21 ottobre 2020, pubblicato in G.U. il 30.11.2020, il quale stabilisce che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del Segretario titolare di segreteria convenzionata sono applicati all'ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del tourn-over legata alle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, ma in una valutazione complessiva di sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti dell'ente;

Rilevato che:

- l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 individua nella Tabella 1 i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del precitato D.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art. 5, di procedere ad assunzioni;

- per il Comune di Piasco, appartenente alla fascia demografica tra 2.000 e 2.900 abitanti, il valore soglia è pari al 27,60 per cento;
- ai sensi dell'art. 5, comma 1, del precitato D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 per ciascuna fascia demografica;
- i valori riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base “spesa di personale 2018”, per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- ai sensi dell'art. 6, comma 1, dello stesso D.M. i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella Tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica tra 2.000 e 2.999 abitanti è pari al 31,60%;
- ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.M. 17/03/2020, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del D.M., non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Evidenziato che in base all'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

- a. abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b. abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c. abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d. abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e. abbiano ottemperato all'obbligo del rispetto del limite della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f. abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e

del bilancio consolidato;

- g. abbiamo inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- h. non risultino, in base ai parametri definiti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);

Atteso che si è proceduto alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal D.M. 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- con deliberazione di Giunta comunale n. 88, in data 16.12.2021, è stato adottato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) relativo al triennio 2022 - 2024, inserito nel Documento Unico di Programmazione 2022 - 2024;
- lo stesso Piano è stato inviato alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 104, in data 30.12.2021, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022 - 2024;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 18, in data 26.03.2022, è stato approvato il Piano delle Performance 2022 - 2024 quale integrazione della deliberazione n. 104 di approvazione del PEG;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 17, in data 26.03.2022, è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive nell'ambito delle pari opportunità per il triennio 2022 - 2024;
- il Comune di Piasco, come attestato dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, con l'apposizione in calce alla presente deliberazione del parere di regolarità contabile, ha rispettato gli obblighi di cui alle lettere e), f), g), h) del precedente paragrafo;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 40, in data 30.12.2021, è stato approvato il bilancio di previsione 2022 - 2024;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 10, in data 28.04.2022, è stato approvato il rendiconto di gestione dell'esercizio 2021;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 87, in data 16.12.2021, è stata effettuata la verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2022, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, dalla quale risulta che nel Comune di Piasco non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 88 in data 16.12.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 - Adozione e aggiornamento programmatico ai fini del DUP per quanto attiene le annualità 2022-2023-2024.”*;

Ravvisata la necessità di provvedere all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale e alla rideterminazione degli spazi assunzionali per il periodo 2022-2024, alla luce delle risultanze del rendiconto 2021, in attuazione della sopracitata normativa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente e alla contestuale adozione del nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale da allegare al DUP per il periodo 2023-2025;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 ha disposto che la capacità assunzionale dei Comuni, distinti per classi demografiche, venga determinata in relazione al rapporto tra la media dei primi tre titoli delle entrate risultanti dall'ultimo rendiconto approvato (2021), dedotto il fondo crediti di dubbia esigibilità e, le spese di personale anch'esse rilevate dall'ultimo rendiconto approvato. Le soglie percentuali diversificate sono indicate nella Tabella 1, dell'art. 4, del D.M. 17 marzo 2020. Atteso, altresì, che i singoli Comuni, distinti per classe demografica, non potranno superare, nel periodo 2020 - 2024, le soglie percentuali di incremento della spesa di personale dell'anno 2018 così come previste dalla Tabella 2, dell'art. 5, del sopracitato decreto e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

In ragione di quanto ricordato le capacità assunzionali del Comune di Piasco sono così determinate:

Verifica dell'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti

Classe demografica Ente	c) Comuni da 2.000 a 2.900 abitanti
Soglia % (Tabella 1 art.4 D.M. 17 marzo 2020)	27,60%
Ultimo rendiconto approvato	Anno 2021
Media Entrate anni 2019 – 2021 (dedotto FCDE)	Euro 1.916.329,66
Spesa di personale anno 2018	393.045,18
Incidenza percentuale	19,37%
Margine finanziario teorico per nuove assunzioni (Tabella 1)	Euro 157.792,81 (= 8,23 % di euro 1.916.329,66)
Margine finanziario teorico per nuove assunzioni (Tabella 2)	Euro 110.052,65 (=28% di euro 393.045,18)
Margine finanziario effettivo per nuove assunzioni anno 2022 in base alla verifica parametri di spesa potenziale massima	Euro 94.989,37

Il Comune di Piasco, trovandosi nella fascia demografica tra 2.000 e 2.900 abitanti e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,37% si colloca nella fascia 1 dei comuni virtuosi, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1;

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato, il margine finanziario per nuove assunzioni è formulato in ragione del tetto massimo di spesa calcolato in conformità a quanto disposto dal D.M. 17 marzo 2020, come risulta dall'allegato B) al presente provvedimento, secondo cui:

- i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia della Tabella 1 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1;
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato in Tabella 2 e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

Considerato che:

- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni fino al raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale / entrate correnti, è pari ad € 157.792,81 (valore massimo teorico);
- per il periodo 2020-2024, il legislatore ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili per gli enti virtuosi (Tabella 2), l'incremento calmierato per ulteriori assunzioni per questo ente è pari a €. 110.052,65;
- il Comune potrebbe, pertanto, incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima per fascia demografica di appartenenza prevista dalla Tabella 1 del DM 17 marzo 2020, in ogni caso limitatamente al valore calmierato di cui alla Tabella 2, come previsto dall'art. 5 del sopracitato D.M.;
- 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;

Tuttavia sulla base della verifica del rispetto del valore soglia stabilito dalla Tabella 1, l'incremento effettivo di spesa del personale calcolato come differenza tra il margine assunzionale teorico e la spesa del personale in servizio al 01.01.2022 è di Euro 94.989,37, in quanto l'applicazione della % di incremento stabilita dalla Tabella 2 restituisce un valore incrementale superiore che non consente di garantire il rispetto della norma di non superamento del valore soglia da Tabella 1;

Ravvisata,, altresì, la necessità di quantificare il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro garantendo la coerenza con il quadro normativo vigente (allegato C);

Spesa per assunzioni flessibili - anno 2009	
Limite di cui all'art.9, c.28, Legge n.122/2010	100% spesa anno 2009
Limite di spesa	€ 19.983,17
Risorse già utilizzate per rapporti in essere al netto dell'IRAP	€ 15.600,00

Dato atto che il sistema di calcolo degli spazi assunzionali introdotto con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 consente la determinazione di questi ultimi per il solo anno di riferimento e cioè quello immediatamente successivo all'ultimo rendiconto approvato. In ragione di ciò il Piano triennale di fabbisogno di personale qui formulato, evidenzia le acquisizioni possibili nell'anno 2022 sulla base dei dati di costo di personale in servizio al 1° gennaio corrente anno (spesa irrinunciabile) così come previsti nel bilancio di previsione 2022-2024, mentre per gli anni successivi queste saranno individuate con il concorrere dei necessari elementi di calcolo;

Rilevato che:

- a far data dal 01.02.2019 è cessato per mobilità n. 1 unità di personale dipendente, profilo tecnico, categoria D assegnato al Settore Tecnico;
- a far data dal 04.02.2019 è stato affidato un incarico art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 a un dipendente del Comune di Verzuolo, profilo tecnico, categoria C, per lo svolgimento di attività di supporto al suddetto settore;

In ragione di ciò, data la necessità di fronteggiare le esigenze connesse alla gestione del Settore Tecnico, le cui attività non sono esercitabili se non in via diretta e comunque mediante l'organizzazione da parte dell'Amministrazione comunale, e ravvisata la necessità di aggiornare il piano triennale di fabbisogno di personale 2022-2024 per l'esercizio 2022 e procedere con l'adozione del piano per il periodo 2023-2025, in riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefissato e secondo la necessità di personale da utilizzare per adempiere ai servizi istituzionali cui l'ente è preposto, come segue:

anno 2022

assunzione di n. 1 unità di personale, "Istruttore Tecnico" di categoria "D" a tempo pieno e indeterminato, da destinare al Settore Tecnico in sostituzione del personale cessato, tramite:

- mobilità esterna ex articolo 30 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- in subordine, tramite lo scorrimento di graduatorie di altri Enti pubblici;
- in subordine, tramite concorso pubblico di questo Ente qualora consentito dalle norme vigenti;

anni 2023-2025

si rimanda la programmazione delle assunzioni relative al biennio in oggetto a successivo provvedimento dato atto che il sistema di calcolo degli spazi assunzionali introdotto con l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 consente la determinazione di questi ultimi per il solo anno di riferimento e cioè quello immediatamente successivo all'ultimo rendiconto approvato. In ragione di ciò il Piano di fabbisogno di personale qui formulato, evidenzia le acquisizioni possibili nell'anno 2022, mentre per gli anni successivi queste saranno individuate con il concorrere dei necessari elementi di calcolo;

Fabbisogno di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:

ANNO	Categoria	Profilo	Consistenza	Tipo rapporto
2022	D1	Istruttore Tecnico Direttivo	assunzione n.1 unità	tempo pieno
2023	non determinabile			
2024	non determinabile			
2025	non determinabile			
Spesa annua Complessiva al netto dell'IRAP		€. 34.300,00		

Rilevato dunque che la spesa derivante dall'attuazione del piano delle assunzioni 2022-2024 è inferiore rispetto alla spesa potenziale massima come risulta dall'allegato sotto la lettera B) al presente provvedimento;

Verificato che non sono programmate assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile;

Dato atto che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo determinato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2022/2024 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale a seguito di cessazioni ed eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti o lavori occasionali nel rispetto dei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti;

Dato atto, quindi, che le previsioni di spesa per contratti di lavoro flessibile riportate nel bilancio di previsione 2022 – 2024, rispettano il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 e come successivamente modificato dall'art. 11 del D.L. 90/2014;

Dato atto che l'Ente non è tenuto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68;

Dato atto, altresì, risulta necessario provvedere all'aggiornamento del piano delle assunzioni 2022-2024 predisposto sulla base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata, allegato al presente provvedimento sotto la lettera D) e alla redazione del piano delle assunzioni 2023-2025 allegato sotto la lettera D 1);

Ritenuto di approvare la dotazione organica dell'ente, costituita dal numero di dipendenti in servizio e dei posti relativi alle eventuali assunzioni sopra indicate, che si allega sotto la lettera E);

Precisato che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato, inoltre, che ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;

Rilevata la necessità di sottoporre la presente deliberazione all'organo di revisione ai fini dell'acquisizione del prescritto parere;

Dato atto che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita informazione ai sensi dell'art. 6, c.1 del D.lgs n. 165/2001 e s.m.i. alle Organizzazioni Sindacali interne e provinciali;

Preso atto del parere favorevole ex art. 49, d.lgs n. 267/2000 e s.m.i., espresso dal Vice-Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica;

Preso atto del parere favorevole ex art. 49, d.lgs n. 267/2000 e s.m.i., espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

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 votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

1. di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che il Comune di Piasco rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra le spese per il personale dell'anno 2021 e le entrate correnti del triennio 2019 - 2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità relativo al Bilancio dell'esercizio 2021, è pari al 19,37%, come si evince dal prospetto allegato al presente atto sotto la lettera B);
3. di approvare, l'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024 e l'adozione del piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 allegato al presente atto sotto le lettere:
 - Allegato A – Spese di personale
 - Allegato B – Limite spesa di personale e capacità assunzionali
 - Allegato C – Limite spesa lavoro flessibile
 - Allegato D – Aggiornamento del Piano triennale delle assunzioni 2022-2024;
 - Allegato D1 – Piano triennale delle assunzioni 2023-2025;
 - Allegato E – Dotazione organicaredatto con riferimento agli obiettivi di performance che l'ente si è prefissato per il triennio 2022 – 2024 e secondo le necessità di personale da utilizzare per adempiere ai servizi istituzionale dell'ente, come indicato in premessa, con riserva di apportare le modifiche necessarie qualora si verificassero esigenze e condizioni tali da determinare mutazioni al quadro odierno;
4. di dare atto che:
 - l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio alla data attuale e del personale che si prevede di assumere è definita come da prospetto allegato D) alla presente deliberazione;

- la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra determinata per l'anno 2022 in € 34.300,00 circa, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previsti dagli artt. 4 e 5 del D.M. 17 marzo 2020. La stessa, per espressa disposizione dell'art. 7 D.M. 17 marzo 2020, non concorre ai vincoli imposti dall'art. 1 commi 557 della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
 - le previsioni di bilancio 2022-2024 sono, altresì, conformi con le norme contenute nell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i.;
5. di dare atto inoltre che, compatibilmente con le disposizioni legislative e/o contrattuali in materia, per sostituire il personale dimissionario e per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale che si verificassero nel corso del triennio, si procederà ad assunzioni di personale a tempo determinato o altre forme di flessibilità, demandando al Segretario comunale di valutare le esigenze dei diversi settori e disporre le procedure necessarie, previa verifica degli stanziamenti a bilancio e nel rispetto del disposto art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, senza che ciò comporti la necessità di modificare il presente piano;
 6. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie del bilancio di previsione periodo 2022 – 2024 e costituisce presupposto per la redazione del bilancio di previsione 2023-2025;
 7. di dare atto che l'attuazione del piano consente il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, sia per quanto riguarda il limite di spesa complessiva rappresentata dalla spesa media del triennio 2011-2013, sia per il tetto complessivo della spesa per lavoro flessibile, nonché il rispetto dei limiti imposti dal D.M. del 17 marzo 2020;
 8. di dare atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della legge n.138/2011, non emergono situazioni di personale in esubero;
 9. di pubblicare il presente Piano sul sito istituzionale del Comune in Amministrazione Trasparente – sezione dedicata, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs n.33/2013;
 10. 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 giorni dalla sua adozione, tenendo presente che, fino all'avvenuta trasmissione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

11. di demandare gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento ai responsabili dei servizi interessati (tra cui la trasmissione del piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO);

12. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.

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

DELIBERA

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

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato Digitalmente
PONTE Roberto

L'ASSESSORE
Firmato Digitalmente
MORO Paolo

IL VICESEGRETARIO COMUNALE
Firmato Digitalmente
MONGE ROFFARELLO dott.ssa Chiara

Allegato A - Spesa di personale

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	MEDIA	2022	2023	2024	2025
Spese intervento 01	552.242,89	555.803,78	570.485,57	559.510,75	412.666,93	424.933,57	424.933,57	424.933,57
Spese incluse nell'int. 03	715,32	2.464,70	1.680,00	1.620,01		-	-	-
IRAP	36.804,13	36.827,12	34.560,87	36.064,04	28.281,59	28.847,26	28.847,26	28.847,26
Altre spese di pers. Incluse	4.872,60	9.822,77	7.183,33	7.292,90	7.500,00	28.550,00	28.550,00	28.550,00
Altre spese di pers. Escluse	30.854,00	43.712,07	41.907,09	38.824,39	7.606,00	4.936,00	4.936,00	4.936,00
Totale spese di personale	563.780,94	561.206,30	572.002,68	565.663,31	440.842,52	477.394,83	477.394,83	477.394,83

LIMITI SPESA PERSONALE DAL 20.04.2020

COMUNE DI PIASCO	2019	2020	2021	MEDIA
ABITANTI	2748	2701	2710	2719,67
ENTRATE CORRENTI	1.896.817,12	2.019.199,11	2.002.663,27	1.972.893,17
FCDE BILANCIO 2021				56.563,51
ENTRATE - FCDE	1.896.817,12	2.019.199,11	2.002.663,27	1.916.329,66 (a)
SPESA PERSONALE DA ULTIMO RENDICONTO (2021)				371.114,18 (b)
SPESA PERSONALE REGISTRATA NEL RENDICONTO 2018 - LIMITE 2020-2024				393.045,18 (c)
VERIFICA RISPETTO % TABELLA 1 (b/a)				19,37% (d)
PERCENTUALE MASSIMA PREVISTA DAL DECRETO 17.03.2020				27,60% (e)
SPESA DI PERSONALE MASSIMA (1.916.329,66*27,60%)				528.906,99 (f)
SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2022 (da Bilancio di previsione 2022-2024)				433.917,62 (g)

ANNO	%Tab.2 art 5	capacità assunzionale teorica	verifica parametri su ultimo rendiconto			verifica parametri su spesa potenziale 2022		
			totale spesa di personale	verifica % tab.1	capacità assunzionale teorica	totale spesa di personale	verifica % tab.1	capacità assunzionale effettiva
2022	(h)	$i=c*h$	$l=i+b$	$m=l/a*100$	$n=f-b$	$o=g+i$	$p=o/a*100$	$q=f-g$
	28,00%	110.052,65	481.166,83	25,11%	157.792,81	528.906,99	27,60%	94.989,37

0

ANNO	Categoria	Profilo	Consistenza	Tipo rapporto
2022	D	tecnico	T.P.	T.I.
2023			==	
2024			==	
2025			==	
Spesa annua complessiva al netto dell'IRAP				€ 34.300,00

Allegato C - Limite lavoro flessibile

Spesa per assunzioni flessibili - anno 2009	100% spesa anno 2009
Limite di cui all'art.9, c.28, Legge n.122/2010	
Limite di spesa	€ 19.983,17
Risorse già utilizzate per rapporti in essere al netto dell'IRAP	€ 15.600,00

Allegato D - Aggiornamento Piano delle assunzioni

AGGIORNAMENTO PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024										
ANNO 2022	Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Tipologia di assunzione			Altro
							Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione	
		D1	Istruttore Direttivo Tecnico	100%	x	x				
non determinabile										
ANNO 2023	Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Tipologia di assunzione			Altro
							Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione	
non determinabile										
ANNO 2024	Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Tipologia di assunzione			Altro
							Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione	
non determinabile										

AGGIORNAMENTO PIANO DELLE ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024										
ANNO 2022	Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Tipologia di assunzione			Altro
							Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione	
		D1	Istruttore Direttivo Tecnico	100%	x	x				
ANNO 2023										
	Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione	Altro
non determinabile										
ANNO 2024										
	Previsione assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tempo lavoro	Graduatoria Concorso	Mobilità "neutra"	Centro per l'impiego	Progressione di carriera	Stabilizzazione	Altro
non determinabile										

Allegato E - Dotazione organica

DOTAZIONE ORGANICA PERIODO 2022/2025							
CATEGORIA PROFILO	POSTI COPERTI	CESSAZ. PREVISTE	ASSUNZIONI PREVISTE				TOTALE
			2022	2023	2024	2025	
SEGRETARI	1						1
D1	3		1				4
C1	4						4
B1	2						2