



**COMUNE DI NOTARESCO**  
(Provincia di TERAMO)  
Via Castello n.6

**ORIGINALE**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Numero 13 Del 28-02-2022

**Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024**

L'anno duemilaventidue il giorno ventotto del mese di febbraio alle ore 18:30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte presentate.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>DI BONAVENTURA DIEGO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>Pellegrini Elio</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>Presente</b>
<b>Di Furia Maria Pia</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>
<b>Recchiuti Leonardo</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>Presente</b>
<b>Savini Micaela</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Signor DI BONAVENTURA DIEGO in qualità di Sindaco assistito dal SEGRETARIO Signor BRIGNOLA VALERIO.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole, ai sensi del D.LGS 267/2000 :

- Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

## LA GIUNTA COMUNALE

La seduta si svolge in videoconferenza

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 9 in data 31.05.2021, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 10 in data 31.05.2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;

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

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

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

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

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

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

(...) 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, D.L.gs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

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

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

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

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

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

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 circolare 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. 14 in data 22.01.2022 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;

Dato atto che, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Notaresco appartiene alla fascia demografica “e” (popolazione al 31.12.2020: n. 6.640 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **26,90%** (A);
- sulla base della Tabella 3 dell’art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al **30,90%** (B);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018/2020 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2020, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Notaresco è pari al **20%**, come verificabile dal prospetto allegato alla suddetta determinazione (All. 1);

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

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

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

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

*“l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 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 € 243.120,00;
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 0,00 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da A, pari a € 243.120,00;

Rilevato che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 1.256.120,00;

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;

#### **Personale a tempo determinato anno 2022**

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.

Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque **la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Sono in ogni caso

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

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

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

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»”;

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.L.gs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.L.gs. n. 165/20011;



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.L.gs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note prot. nn. .. in data ..), con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista inoltre la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 14 in data 22.01.2022, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni".

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 parere di cui al verbale n. 1 del 20.02.2022, 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. 8 posti da ricoprire mediante:

- concorso pubblico = n. 4;
- avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999 = 0;
- stabilizzazione di personale = 0;
- scorrimento graduatorie interne = 3;
- attingimento graduatorie esterne = 1

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.L.gs. n. 165/2001 e la deroga dell'obbligo di quella volontaria;

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 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.L.gs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento sarà espletata la procedura di informazione sindacale;

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;

A votazione unanime e palese

### **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, con una **spesa potenziale massima di euro 1.256.120,00, con incremento dunque di oltre 260.000,00** rispetto a quella registrata nell'ultimo anno di rendicontazione (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.L.gs. 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 piano2.

7) Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

8) Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Identificare il responsabile del procedimento del presente atto in:  
Area RESPONSABILE AREA 5

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE  
DI BONAVENTURA DIEGO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
BRIGNOLA VALERIO

---

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Albo Prot. n. \_\_\_\_\_

Li,

IL RESPONSABILE PUBBLICAZIONE  
Maggitti Franco

---

**ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134 della Legge 267/2000 con decorrenza dal \_\_\_\_\_ :

- per il decorso del termine di 10 giorni dall'inizio della pubblicazione ai sensi del terzo comma art. 134 L.267/2000;

Li,

IL RESPONSABILE  
Maggitti Franco

*Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 13 in data 28.02.2022*

Comune di Notaresco (Prov. Te)  
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2022-2024**

**L'organizzazione dell'ente ed i servizi gestiti**

Il Comune di Notaresco ha sempre rispettato, negli ultimi 15 anni, i vincoli normativi afferenti la riduzione dei costi del personale, e operato per la razionalizzazione dei costi e delle risorse. Con l'adozione del presente provvedimento l'Ente risulterà strutturato nelle seguenti 5 Aree Organizzative:

- 1) Area Finanziaria;
- 2) Area Amministrativa (che nasce dall'accorpamento delle precedenti due Aree: quella Amministrativa e quella Sociale/Amministrativa);
- 3) Area Lavori Pubblici ed Ambiente;
- 4) Area Gestione del Territorio;
- 5) Area Vigilanza.

I servizi gestiti sono quelli istituzionali tipici dell'Ente Locale Comunale, a cui si stanno però sommando, negli ultimi anni ulteriori altri servizi richiesti dapprima dall'emergenza terremoto (C.a.s. ecc...), e adesso anche dall'emergenza covid (emergenza sanitaria, alimentare ecc...). In tale contesto l'Ente deve adeguare le proprie risorse, umane e finanziarie, per cercare di garantire i servizi e soddisfare le richieste delle utenze e dei cittadini.

**Le scelte organizzative**

L'Ente intende rimodulare l'organizzazione interna delle Aree ed anche dei Funzionari preposti, proseguendo in tal senso un percorso già avviato nel corso del 2020 e dando seguito, nell'ottica del principio di rotazione tra i Responsabili, ad un'alternanza di direzione tra le varie Aree, nel rispetto dei principi dell'anticorruzione. Quanto ai vari Settori, queste sono le principali scelte strategiche che si pone l'Amministrazione.

**Area Finanziaria:** l'organico dell'Area è costituito da un Responsabile (Categoria D1), da tre Istruttori (Categoria C), di cui uno vacante, da un esecutore (Categoria B). Entro giugno 2022 sarà portata a conclusione la procedura concorsuale per l'assunzione di un Istruttore contabile. Si valuterà successivamente se dover procedere all'assunzione di una nuova unità, eventualmente mediante attingimento dalla graduatoria approvata;

**Area Amministrativa:** a seguito del pensionamento di n. 2 unità (una nel settembre 2021, e l'altra nel febbraio 2022), viene istituita un'Area Amministrativa unica (che nasce dalla "fusione" delle due precedenti "Aree Sociale/Amministrativa e Personale Patrimonio), nell'ottica del principio di razionalizzazione delle risorse e di riduzione dei costi. Si prevede, entro giugno 2022, l'assunzione di almeno una unità di Istruttore Amministrativo, mediante svolgimento di concorso pubblico, e l'assunzione di un'Assistente Sociale (Categoria D1), o mediante svolgimento di concorso, o mediante attingimento da graduatorie, ovvero mediante procedura condotta dall'Unione di appartenenza. Con separato atto di Giunta saranno determinate le modalità;. Nel frattempo è stato autorizzato il "comando" esterno ad un Esecutore Amministrativo per almeno un anno, fino a gennaio 2023;

**Area Vigilanza:** l'organico dell'Area è costituito da un Responsabile (attualmente vacante) e da tre vigili, di cui uno ancora vacante. Entro giugno 2022 sarà portata a conclusione la procedura concorsuale per l'assunzione di un Istruttore direttivo del servizio vigilanza, andando con ciò a dare

copertura al posto finora assolto, ad interim, da un Funzionario interno. Si valuterà successivamente se dover procedere all'assunzione di una nuova unità, eventualmente mediante attingimento dalla interna vigente graduatoria. Al momento un posto di vigile è garantito, a tempo determinato, sempre mediante l'utilizzo della menzionata graduatoria.

**Area Lavori Pubblici ed Ambiente:** l'organico dell'Area è costituito da un Responsabile e da due istruttori tecnici, part-time, di cui uno vacante, da assumere mediante attingimento dall'interna graduatoria. Il contratto in comando di un ulteriore dipendente interno potrà essere ceduto in mobilità volontaria esterna.

**Area Gestione del Territorio:** l'organico interno dell'Area è costituito da un Responsabile, Istruttore direttivo tecnico (Categoria D1), attualmente assunto a tempo determinato, e part-time, mediante procedura di cui all'art. 110 del d.lgs. 267/2000, da due istruttori tecnici part-time, e da un esecutore. Con recente deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 24.11.2021, si è disposto di assegnare a questa Area, con decorrenza 01.12.2021, anche le funzioni relative al SUAP, commercio e servizi manutentivi. Pertanto, stante anche l'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente Categoria C (ceduto in mobilità volontaria alla Regione Abruzzo, con decorrenza 01.01.2022), è disposta sin da subito l'assunzione a tempo indeterminato, ma parziale a 25 ore, dei n. 2 posti vacanti, di Istruttori Categoria C, mediante attingimento dall'interna graduatoria tutt'ora vigente.

### **Piano occupazionale del personale a tempo indeterminato e relativi costi**

Si prende atto delle attuali modalità di reclutamento nel pubblico impiego:

- a) concorso pubblico;
- b) selezione Centro impiego;
- c) legge n. 68/1999;
- d) progressioni di carriera;
- e) stabilizzazioni;

Per ciascuna procedura è fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle sole procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.L.gs. n. 165/2001, in deroga all'obbligo previsto dall'art. 30 del d.lgs. 165/2001.

Nella programmazione del personale per il triennio in corso si tiene anche conto di quelle che saranno le eventuali movimentazioni, già avvenute e/o conosciute, in entrata ed in uscita, e precisamente:

- nel mese di gennaio è cessato, per mobilità volontaria estrena, un dipendente Categoria C1;
- nel mese di febbraio è cessata, per pensionamento, una dipendente Categoria D3;
- nel mese di marzo cesserà, per pensionamento già richiesto, un dipendente Categoria B1;
- nel mese di luglio cesserà, per sopraggiunti limiti di età, un dipendente Categoria B1;

Tali cessazioni determineranno minori costi di circa 113.000,00 annui (oltre Irap 8,5%).

Si propone pertanto la seguente programmazione triennale, specificando i costi del personale suddivisi per Categorie professionali:

**Categoria D3:** stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 27.571,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 7.400,00. Totale costo annuo: euro 35.000,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

**Categoria D1:** stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 23.900,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 6.474,00. Totale costo annuo: euro 30.400,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

**Categoria C1:** stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 22.000,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 6.000,00. Totale costo annuo: euro 28.400,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

**Categoria B3:** stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 20.700,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 5.600,00. Totale costo annuo: euro 26.300,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

**Categoria B1:** stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 19.500,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 5.300,00. Totale costo annuo: euro 24.800,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

<b>Assunzioni programmate per l'anno 2022</b>						
n.	Qualifica	Cat.	Ore	Costo annuo (al lordo di Irाप)	Area	Modalità di assunzione
1	Istruttore direttivo Vigilanza	D1	36	30.400,00	Vigilanza	Procedure concorsuali già avviate
1	Istruttore direttivo Tecnico	D1	18	15.200,00	Territorio	Attingimento da graduatorie
1	Istruttore tecnico	C1	25	19.500,00	Lavori Pubblici	Attingimento interna graduatoria
1	Istruttore tecnico	C1	25	19.500,00	Territorio	Attingimento interna graduatoria
1	Istruttore tecnico	C1	25	19.500,00	Territorio	Attingimento interna graduatoria
1	Istruttore contabile	C1	36	28.400,00	Finanziaria	Procedure concorsuali già avviate
1	Istruttore amministrativo	C1	20	15.500,00	Amministrativa	Procedure concorsuali già avviate
1	Assistente Sociale	D1	18	15.200,00	Amministrativa	Da decidere con separato atto Giunta
	<b>Totale</b>			<b>163.200,00</b>		

Il costo totale complessivo previsto per le nuove assunzioni, per l'anno 2022, è dunque di euro 163.200,00, a fronte di euro 113.000,00 per le cessazioni, con aggravio di costi dunque di appena 50.200,00, dunque ampiamente all'interno dei limiti di disponibilità consentiti dalla legge, di euro 246.000,00, ed andando peraltro, contestualmente, a liberare le risorse attualmente utilizzate per le assunzioni del personale a tempo determinato;

### **Fabbisogno del personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro 2022/2024**

#### **Personale a tempo determinato:**

- n. 1 Vigile urbano, Categoria C1: si procede, in attesa di successive valutazioni, all'utilizzo di un vigile a tempo determinato, mediante attingimento dalla interna graduatoria per i vigili a tempo indeterminato, approvata con determinazione del Responsabile del Personale nel 2021. Il costo complessivo per l'intero anno, di un vigile a tempo determinato è di circa 28.400,00;

- n. 3 Istruttori tecnici, Categoria C1: sono stanziati euro 20.000,00 per contratti a tempo determinato per Istruttori tecnici, secondo le direttive di volta in volta adottate dalla Giunta Comunale;

**Lavoratori interinali:** sono stanziati euro 50.000,00, per l'utilizzo, nel corso del 2022, di lavoratori interinali, per la copertura delle seguenti figure, attualmente vacanti in organico:

- un lavoratore interinale, per tutto l'anno 2022, Categoria B3 a tempo pieno, addetto al Servizio Amministrativo;

- un lavoratore interinale, Categoria D1 a tempo parziale, con mansione di Assistente Sociale, in sostituzione di quella precedente che ha cessato a novembre il rapporto contrattuale col Comune di Notaresco, nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali da concludere possibilmente entro l'anno;

#### **Art. 110, comma 1, del d.l.gs. 267/20000:**

Il contratto del Responsabile dell'Area Gestione del territorio, Istruttore direttivo tecnico, a 18 ore, assunto tramite procedura art. 110/1 del d.l.gs. 267/2001, avrà scadenza agosto 2024, ma non va computato nel plafond del costo del personale flessibile, come specificato nel corpo della delibera;

Il totale dunque del costo del personale flessibile programmato per il 2022 è attualmente di circa 100.000,00 euro, dunque entro il margine consentito di 103.000,00;

**Anno 2023:** da definire;

**Anno 2024:** da definire

### **Quantificazione risorse decentrate**

Le risorse decentrate sono definite in conformità alla vigente normativa e sono quantificate in complessivi euro 85.000,00, stanziati sul bilancio;

### **Compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

La presente programmazione è redatta nel rispetto dei vincoli di bilancio e della finanza pubblica, come attestato con parere favorevole del Responsabile Finanziario;



**Allegato A della delibera di Giunta Comunale n. 13 del 28.02.2028 - Nuovo organigramma**

<b>Area Amministrativa</b>	Cat	Profilo	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Segreteria, Protocollo, Albo; Sociali; Culturali; Personale; Scolastici; Economato; Utenze Informatici; Patrimonio amministrativo/contabile	D3	Funzionario Amministrativo/Contabile	1		<b><u>Maggitti</u></b>
	D1	Istruttore direttivo amministrativo			
	D1	Assistente sociale		1	
	C1	Istruttore amministrativo	2	2	Angelini; Di Sabatino (in comando);
	B3	Collaboratore amministrativo		1	
	B1	Esecutore tecnico specializzato	2		Scarpone (35) (in comando); Cioci (30)
	A1	Operatore tecnico ausiliario	1		Paesani (30)
		<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	

<b>Area Finanziaria</b>	Cat	Profilo	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Programmazione e Bilancio; Tributi; Anagrafe e stato civile	D1	Istruttore direttivo contabile	1		<b><u>Recchiuti</u></b>
	C1	Istruttore amministrativo	1		De Colli
	C1	Istruttore contabile	1	1	Mosca;
	B1	Esecutore operativo specializzato	1		Di Bonaventura (30)
		<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	

<b>Area Gestione del Territorio</b>	Cat	Profilo	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Edilizia privata; Urbanistica; SUE; Sistemi informativi e toponomastica; SUAP e Commercio; Protezione civile e CAAS; Gestione e manutenzione del patrimonio comunale;	D1	Istruttore direttivo tecnico		1	<b>Attuale contratto a tempo determinato</b>
	C1	Istruttore tecnico		2	
	B3	Collaboratore tecnico			
	B1	Esecutore operativo specializzato	1		Di Battista,
	B1	Esecutore operativo specializzato	6		Di Blasio, Di Marco, Cusano, Forcini, Natalini, Di Mattia;
		<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	

<b>Area Lavori Pubblici/Ambiente</b>	Cat	Profilo	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Lavori pubblici; Cimiteri, Ambiente; Energia; Rete metano;	D1	Istruttore direttivo tecnico	2		<b>Giancamillo</b> ; Grosso (in comando)
	C1	Istruttore tecnico	1	1	Di Gabriele (25 ore);
	B3	Collaboratore tecnico			
	B1	Esecutore operativo specializzato			
	B1	Esecutore operativo specializzato			
			<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

<b>Area Vigilanza</b>	Cat	Profilo	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Polizia locale; <u>Notificazione atti</u> ;	D1	Istruttore direttivo di vigilanza		1	
	C1	Istruttore polizia municipale	2	1	Bosica; Comignani;
	B1	Esecutore operativo specializzato	1		Mazzagatti
			<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

**Questa è dunque la nuova dotazione organica dell'Ente, alla data del 21.02.2022**

L'attuale numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato è di n. 23 unità (di cui n. 3 attualmente in comando), di cui 18 a tempo pieno e 5 a tempo parziale.

Categoria	Posti coperti		Posti da coprire	
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
D3	1	0	0	0
D1	3	0	1	2
C1	6	1	1	6
B3	0	0	0	1
B1	8	3		0
A	0	1	0	0
<b>Totale</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

**Nel 2022 sono programmate le seguenti n. 8 nuove assunzioni**

n.	Qualifica	Cat.	Ore	Costo annuo (al lordo di Irap)	Area	Modalità di assunzione
1	Istruttore direttivo Vigilanza	D1	36	30.400,00	Vigilanza	Procedure concorsuali già avviate
1	Istruttore Direttivo Tecnico	D1	18	15.200,00	Territorio	Attingimento da graduatorie
1	Assistente Sociale	D1	18	15.200,00	Amministrativa	Procedura concorsuale
1	Istruttore tecnico	C1	25	19.500,00	Lavori Pubblici	Attingimento interna graduatoria
1	Istruttore tecnico	C1	25	19.500,00	Territorio	Attingimento interna graduatoria
1	Istruttore tecnico	C1	25	19.500,00	Territorio	Attingimento interna graduatoria
1	Istruttore contabile	C1	36	28.400,00	Finanziaria	Procedure concorsuali già avviate
1	Istruttore amministrativo	C1	20	15.500,00	Amministrativa	Procedure concorsuali già avviate
	<b>Totale</b>			<b>163.200,00</b>		

Resteranno pertanto, al momento, vacanti soltanto i seguenti 3 posti:

- 1 Istruttore Amministrativo part-time;
- 1 Istruttore vigile part-time;
- 1 Collaboratore Amministrativo part-time;