



CITTÀ DI SULMONA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 373 DEL 28/12/2022

OGGETTO: Modifica PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione) 2022/2024

L'anno duemilaventidue, addì ventotto, del mese di Dicembre alle ore 16:00, in Sulmona, nella sede del Comune, si è riunita la GIUNTA COMUNALE con la presenza dei Signori:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	DI PIERO GIANFRANCO	SI
VICE SINDACO	CASCIANI FRANCO ANDREA	SI
ASSESSORE	DI MARZIO KATIA	SI
ASSESSORE	DI NISIO CATIA	SI
ASSESSORE	D'ANDREA ATTILIO	SI
ASSESSORE	TUTERI ROSANNA	--

Presenti n° 5 Assenti n° 1

Assume la Presidenza il Sindaco, DI PIERO GIANFRANCO.

Partecipa il Segretario Generale DI CRISTOFANO GIOVANNA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a deliberare sulla proposta di cui all'oggetto.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

<<La Giunta Comunale

Premesso che:

- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190. 2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa; b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale; c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali; d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione; e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati; f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi. 3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198. 4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li*

inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

- l'art. 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo.”;*
- l'art. 6, comma 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come modificato dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 stabilisce che: *“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.”;*
- l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”;*
- l'art. 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che: *“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblies dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il **Decreto del Presidente della Repubblica n. 81**, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato emesso il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO. Tale decreto (**decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132**) è stato Pubblicato solo nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 e, pertanto, è entrato in vigore il 22 settembre 2022;
- l'art. 8 del suddetto decreto 132 conferma che gli enti locali, in sede di prima applicazione, potranno approvare il Piano entro i 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione (a regime, invece, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione

sarà differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci). Il successivo art. 11, poi, stabilisce che negli enti locali la competenza ad approvarlo è della Giunta;

Visti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”;
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” adottati dal Consiglio dell’ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l’articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l’innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011 (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni “art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183”);
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di

pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);

- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- la Legge 24 dicembre 2007, n. 244 recante “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2008)”, ed in particolare l’art. 2, comma 594, lettera a) che disciplina il “Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio”;
- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante “Codice dell’Amministrazione digitale”, ed in particolare l’art. 12 che disciplina “Norme generali per l'uso delle tecnologie dell’informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa”;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”, ed in particolare gli artt. 6, 7 e 38;
- il Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- lo Statuto comunale;

Dato atto che:

- con deliberazione di Consiglio comunale n. 37/2022, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione di Consiglio comunale n. 38/2022, è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 263 del 23.9.2022, è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022/2024;

Considerato che rispetto al PTFP contenuto all’interno del PIAO (Allegato C alla DGC n. 263/2022), all’esito delle risultanze della Conferenza dei dirigenti tenutasi in data 13/12/2022, si rende necessario apportare le seguenti modifiche al citato allegato C del PIAO:

- procedere alla trasformazione di un rapporto di lavoro da P.T. al 50% a Full Time al 100% per un dipendente inquadrato in Cat. D – posizione economica D4 - del CCNL Comparto Funzioni locali 16/11/2022 e in possesso del profilo professionale di Funzionario tecnico, il quale ha manifestato la propria volontà in tal senso con nota prot. n. 45220 del 21/10/2022. Si richiama al riguardo, infatti, la normativa contrattuale, in particolare l’art. 53 del CCNL 21/05/2018 che al comma 14 espressamente dispone: “*I dipendenti assunti a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni*”;
- nelle more dell’immissione in servizio della seconda unità di Assistente sociale - Cat. D, viene prevista la proroga fino al 31/01/2023 della risorsa di analogo profilo professionale in corso di utilizzazione da parte dell’Ente tramite l’istituto della somministrazione a tempo determinato, ex art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 30 del D. Lgs. n. 81/2015, al fine di garantire all’utenza la continuità degli interventi e di non interrompere l’erogazione dei servizi attualmente forniti dall’assistente sociale somministrato atteso che la natura e rilevanza del servizio prestato non consente soluzione di continuità. La spesa derivante da detta proroga è finanziata dalle risorse destinate al Fondo Povertà già liquidate ed impegnate a tale scopo dal Servizio di riferimento. Come stabilito dall’art. 57, comma 3-septies, del D. L. 104 del 14/08/2020, convertito in L. n. 126 del 13/10/2020, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti

da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al D. L. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019. Anche la Corte dei Conti in numerose pronunce ha affermato il principio oramai consolidato secondo il quale la spesa etero finanziata non incide sul bilancio dell'Ente ed è da considerarsi esclusa dal rispetto dei limiti della spesa di personale;

- in sostituzione dell'Istruttore direttivo socio-psicologico cat. D a T.D., previsto nel Piano anno 2022 e finanziato sempre con risorse del Fondo Povertà, su indicazione specifica del servizio di riferimento è stata prevista una figura di Educatore professionale - inquadrata in cat. D. La spesa prevista per detta figura professionale, essendo etero finanziata, come evidenziato nei punti precedenti, non incide sul bilancio dell'Ente ed è da considerarsi esclusa dal rispetto dei limiti della spesa di personale;
- a seguito di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di un Agente di P.L., originariamente assunto a tempo determinato per la durata di mesi 6, mediante utilizzo dei fondi ex art. 208 del D. Lgs. 285/1992 (Codice della strada), con nota prot. n. 47097 del 04/11/2022 il Comandante del Corpo di P.L. ha richiesto la proroga, fino al 28/02/2023, del rapporto di lavoro dell'unità di personale a tempo determinato in scadenza al 16/12/2022, utilizzando all'uopo le risorse che erano state impegnate con determinazione dirigenziale n. 387 del 14/05/2022 per il dipendente dimissionario. Non comportando alcuna significativa modifica alla precedente programmazione, si è provveduto alla proroga del rapporto in essere con detta unità di personale con determinazione dirigenziale n. 1168 del 13/12/2022. Infatti, con detta modifica del PTFP non si determina alcun aggravio di spesa in quanto trattasi essenzialmente di risorse già previste, stanziare in bilancio ed impegnate allo specifico scopo di cui alla normativa di riferimento;
- si è provveduto ad aggiornare la **Tabella E** (Dotazione organica) che rappresenta la dotazione organica dell'Ente, intesa, secondo le indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP del Dipartimento della Funzione Pubblica, come "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge. In essa sono stati aggiornati i valori del trattamento economico tabellare previsto nel nuovo CCNL definitivamente sottoscritto il 16/11/2022, per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, i cui effetti decorrono dal 17/11/2022, giorno successivo alla data di stipulazione (art. 2, comma 2).

Dato atto che con la modifica al Piano dei fabbisogni di personale annualità 2022 si conferma 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'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
- è stato redatto nel rispetto dei vincoli cogenti in materia di spese di personale e di sostenibilità finanziaria della stessa nel triennio di riferimento;
- è stato redatto tenendo conto della copertura della quota d'obbligo di cui alla L. n. 68/1999;

Vista la nota trasmessa al Segretario Generale prot. n. 55977 del 22.12.2022, con la quale il Dirigente della ripartizione 1 chiede di apportare al PIAO le modifiche sopra riportate;

Preso atto del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile, come da allegati alla proposta di delibera ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i..

Acquisito il parere dell'organo di revisione, ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 – T.U.E.L. così come modificato dall'art. 3 comma 2 del D.L. 174/2012

DELIBERA

per le motivazioni indicate in premessa e che qui si intendono integralmente trascritte:

1. di modificare il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022/2024, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 263 del 23.9.2022, come da allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, con separata votazione e con voti unanimi favorevoli>>.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suestesa proposta di deliberazione;

Visti i pareri favorevoli di cui all'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 che, allegati, formano parte integrante e sostanziale del presente atto;

Ritenuta detta proposta meritevole di approvazione;

Con voti unanimi espressi nei modi e termini di legge

D E L I B E R A

per le motivazioni indicate in premessa e che qui si intendono integralmente trascritte:

1. di modificare il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2022/2024, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 263 del 23.9.2022, come da allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale.

Di seguito,

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge

D E L I B E R A

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Dirigente/P.O. ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 3707 del 27/12/2022 esprime parere FAVOREVOLE.

Parere firmato dal Dirigente/P.O. DI CRISTOFANO GIOVANNA in data 27/12/2022.

GIUNTA COMUNALE Atto N.ro 373 del 28/12/2022

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Dirigente dell'area Economica Finanziaria, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile sulla proposta n.ro 3707 del 27/12/2022 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Parere firmato da Dirigente DI CRISTOFANO GIOVANNA in data 28/12/2022.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco
DI PIERO GIANFRANCO

Il Segretario Generale
DI CRISTOFANO GIOVANNA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 4211

Il 29/12/2022 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 373 del 28/12/2022 con oggetto:
Modifica PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione) 2022/2024

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da FABRIZIA PRESUTTI il 29/12/2022.

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

Il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) per il triennio 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta n. 140 del 31/05/2022, successivamente modificato ed integrato con delibera di Giunta n. 202 del 25/07/2022. Successivamente si è provveduto ad apportare alcune ulteriori modifiche, come si evince dall'*Allegato C al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 (PIAO)*, approvato con DGC n. 263 del 23/09/2022.

La Programmazione del fabbisogno di personale nel triennio considerato è stata impostata nel pieno rispetto delle disposizioni normative vigenti in tema di contenimento della spesa di personale.

Come si evince dalla **Tabella A**, in applicazione dell'art. 33, comma 2, del "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera F (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) prevista dall'art. 3 del DM e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti inferiore alla soglia del 27%, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del sopra citato Decreto.

Questo Ente può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza e, in applicazione del comma 1 dell'art. 5 del D.M. 17/03/2020, può incrementare, per l'anno 2022, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2, che per i Comuni con fascia demografica compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti corrisponde al 19%.

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

La predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 è stata effettuata nel pieno rispetto anche dell'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, atteso che, come si evince dalla successiva **Tabella B**, la spesa potenziale derivante dal PTFP 2022/2024 risulta inferiore al limite di spesa potenziale massima consentito dalla normativa suddetta, precisamente il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013.

E' rispettato, altresì, anche il limite di spesa da destinare ai rapporti di lavoro flessibile, come si evince dalla **Tabella C**, come rideterminato con deliberazione di G.C. n. 148 del 06/09/2018, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017.

Nella **Tabella D** sono riportate le assunzioni che formano oggetto del presente Piano per il triennio di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative rappresentate dai dirigenti dell'Ente, in linea con le esigenze del contesto organizzativo e funzionale per il positivo raggiungimento degli obiettivi di gestione e di mandato.

Rispetto al PTFP contenuto all'interno del PIAO (Allegato C alla DGC n. 263/2022), sentito al riguardo l'Organo politico, nella persona del Sindaco in qualità di Assessore con delega alle politiche del personale, nonché all'esito delle risultanze della Conferenza dei dirigenti tenutasi in data 13/12/2022, si predispone la seguente modifica vertente sui punti che seguono:

- si rende necessario procedere alla trasformazione di un rapporto di lavoro da P.T. al 50% a Full Time al 100% per un dipendente inquadrato in Cat. D – posizione economica D4 - del CCNL Comparto Funzioni locali 16/11/2022 e in possesso del profilo professionale di Funzionario tecnico, il quale ha manifestato la propria volontà in tal senso con nota prot. n. 45220 del 21/10/2022. Si richiama al riguardo, infatti, la normativa contrattuale, in particolare l'art. 53 del CCNL 21/05/2018 che al comma 14 espressamente dispone: *“I dipendenti assunti a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni”*;
- nelle more dell'immissione in servizio della seconda unità di Assistente sociale - Cat. D, viene prevista la proroga fino al 31/01/2023 della risorsa di analogo profilo professionale in corso di utilizzazione da parte dell'Ente tramite l'istituto della somministrazione a tempo determinato, ex art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 30 del D. Lgs. n. 81/2015, al fine di garantire all'utenza la continuità degli interventi e di non interrompere l'erogazione dei servizi attualmente forniti dall'assistente sociale somministrato atteso che la natura e rilevanza del servizio prestato non consente soluzione di continuità. La spesa derivante da detta proroga è finanziata dalle risorse destinate al Fondo Povertà già liquidate ed impegnate a tale scopo dal Servizio di riferimento. Come stabilito dall'art. 57, comma 3-septies, del D. L. 104 del 14/08/2020, convertito in L. n. 126 del 13/10/2020, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al D. L. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019. Anche la Corte dei Conti in numerose pronunce ha affermato il principio oramai consolidato secondo il quale la spesa etero finanziata non incide sul bilancio dell'Ente ed è da considerarsi esclusa dal rispetto dei limiti della spesa di personale;
- in sostituzione dell'Istruttore direttivo socio-psicologico cat. D a T.D., previsto nel Piano anno 2022 e finanziato sempre con risorse del Fondo Povertà, su indicazione specifica del servizio di riferimento è stata prevista una figura di Educatore professionale - inquadrata in cat. D. La spesa prevista per detta figura professionale, essendo etero finanziata, come evidenziato nei punti precedenti, non incide sul bilancio dell'Ente ed è da considerarsi esclusa dal rispetto dei limiti della spesa di personale;
- a seguito risoluzione anticipata del rapporto di lavoro di un Agente di P.L., originariamente assunto a tempo determinato per la durata di mesi 6, mediante utilizzo dei fondi ex art. 208 del D. Lgs. 285/1992 (Codice della strada), con nota prot. n. 47097 del 04/11/2022 il Comandante del Corpo di P.L. ha richiesto la proroga, fino al 28/02/2023, del rapporto di lavoro dell'unità di personale a tempo determinato in scadenza al 16/12/2022, utilizzando all'uopo le risorse che erano state impegnate con determinazione dirigenziale n. 387 del 14/05/2022 per il dipendente dimissionario. Non comportando alcuna significativa modifica alla precedente programmazione, si è provveduto alla

proroga del rapporto in essere con detta unità di personale con determinazione dirigenziale n. 1168 del 13/12/2022. Infatti con detta modifica del PTFP non si determina alcun aggravio di spesa in quanto trattasi essenzialmente di risorse già previste, stanziare in bilancio ed impegnate allo specifico scopo di cui alla normativa di riferimento;

- Con la presente modifica si è provveduto ad aggiornare la **Tabella E** (Dotazione organica) che rappresenta la dotazione organica dell'Ente, intesa, secondo le indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo per la predisposizione dei PTFP del Dipartimento della Funzione Pubblica, come "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge. In essa sono stati aggiornati i valori del trattamento economico tabellare previsto nel nuovo CCNL definitivamente sottoscritto il 16/11/2022, per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, i cui effetti decorrono dal 17/11/2022, giorno successivo alla data di stipulazione (art. 2, comma 2).

Con la modifica al Piano dei fabbisogni di personale annualità 2022 si conferma 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'art. 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
- è stato redatto nel rispetto dei vincoli cogenti in materia di spese di personale e di sostenibilità finanziaria della stessa nel triennio di riferimento;
- è stato redatto tenendo conto della copertura della quota d'obbligo di cui alla L. n. 68/1999;

Di seguito si riportano le tabelle sopra citate:

TABELLA A				
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANNO		
		2023		
Popolazione al 31 dicembre		ANNO	VALORE	FASCIA
		2021	23.090	f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2021	(a)	5.038.121,43 € (l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	4.832.552,89 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2		2019	24.404.934,94 €	

Dicembre 2022

del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020		23.929.672,70 €		
	2021		25.115.492,42 €		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			24.483.366,69 €		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		2.564.530,08 €		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	21.918.836,61 €		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		22,99%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		27,00%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		31,00%	

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI					
ENTE VIRTUOSO					

ENTE VIRTUOSO					
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)	879.964,45 €		

Dicembre 2022

Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	5.918.085,88 €		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)		19,00%	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	918.185,05 €		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €		
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	918.185,05 €		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	5.750.737,94 €		
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	5.750.737,94 €		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)	5.750.737,94 €		

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione

2020

Entrate correnti da rendiconto di gestione

2021

STIMA PRUDENZIALE entrate correnti

2022

Dicembre 2022

Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio						
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022					
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(p)				
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)		(q)				
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	(p) * (q)				

TABELLA B

DIMOSTRAZIONE RISPETTO LIMITE SPESA DI PERSONALE SU MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (ART. 1 COMMA 557-quater L. 296/2006 e s.m.i.)

ANNO PROGRAMMAZIONE	2022	2023	2024	
RETRIBUZIONI TOTALI	€ 5.917.924,54	€ 5.515.192,30	€ 5.446.086,88	
IRAP	€ 313.913,18	€ 305.420,51	€ 292.514,31	
BUONI PASTO	€ 64.002,47	€ 52.000,00	€ 52.000,00	
SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO	€ 13.868,36	€ 10.000,00	€ 10.000,00	
TOTALE SPESE LORDE	€ 6.309.708,55	€ 5.882.612,81	€ 5.800.601,19	
A DETRARRE				
TOTALE SPESE ESCLUSE	€ 1.549.014,00	€ 1.514.798,02	€ 1.514.691,18	LIMITE MEDIA TRIENNIO 2011-2013
TOTALE SPESE NETTE	€ 4.760.694,55	€ 4.367.814,79	€ 4.285.910,01	€ 5.434.503,52

A seguito invio a mezzo mail del foglio excel da parte del servizio di riferimento, in cui venivano riportati i dati di bilancio da ultimo assestati, si è provveduto ad estrapolare quelli riferiti alla spesa di personale (evidenziati nella colonna "assestato") e sulla base degli stessi è stata aggiornata la tabella B sopra indicata. Al totale delle spese escluse già evidenziate nella medesima Tabella del precedente Piano assunzioni, è stata aggiunta la somma di €. 251.447,98 corrispondente all'importo dei rinnovi contrattuali CCNL 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022, da ultimo corrisposti in favore del personale avente diritto.

TABELLA C												
PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO FLESSIBILE ANNO 2022 (importi aggiornati al nuovo CCNL 16/11/2022)												
PROFILO PROFESSIONALE		CATEGORIA	COSTO ANNUO COMPLESSIVO		TRATTAMENTO ACCESSORIO MEDIO calcolato su Fondo 2021	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE	PERCENTUALE P.T.	TOTALE ANNUO	MESI in base alla decorrenza presunta e/o alla durata	SPESA RAPPORTATA A MESI
Staff Sindaco	ISTR. AMM.VO	C1	23.835,45			6.836,01	2026,01	32.697,47	50	16.348,74	12	16.348,74
Staff Sindaco	ISTR. AMM.VO	C1	23.835,45			6.836,01	2026,01	32.697,47	50	16.348,74	3	4.087,18
1 Agenti di P.L.	Agente P.L.	C1	24.946,29		2.013,00	7.633,69	2291,54	36.884,52	100	36.884,52	6,5	19.979,11
1 Agenti di P.L.	Agente P.L.	C1	24.946,29		2.013,00	7.633,69	2291,54	36.884,52	100	36.884,52	4	12.294,84
1 Istruttore tecnico	1 Istruttore tecnico Cat. C	C1	23.835,45		2.013,00	7.315,10	2197,12	35.360,67	50	17.680,33	3	4.420,08
1 Istruttore tecnico	1 Istruttore tecnico Cat. C	C1	23.835,45		2.013,00	7.315,10	2197,12	35.360,67	50	17.680,33	3	4.420,08
Somministrazione N. 1 Farmacista	N. 1 Farmacista	D1							Importo totale fatture agosto e settembre 2022	5.168,47	2	5.168,47

Dicembre 2022

Somministrazione 1 Autista Pat. DK	1 Autista Pat. DK	B3						Importo totale fatture gennaio febbraio 2022	6.400,00	2	6.400,00
Somministrazione 1 Autista Pat. DK	1 Autista Pat. DK	B3						Importo calcolato su totale fatture giugno - luglio - agosto 2022	7.976,86	2	7.976,86
1 Autista Pat. DK	1 Autista Pat. DK	B3	22.102,42	2.013,00	6.818,07	2049,81	32.983,30	100	32.983,30	0,233	640,43
N. 1 Istruttore direttivo amm.vo contabile PUC	N. 1 Istruttore direttivo amm.vo contabile PUC	D1						100		18	
N1 Assistente sociale	N1 Assistente sociale	D1						100		10	
N1 Assistente sociale	N1 Assistente sociale	D1						100		12	
N.1 Istruttore amm.vo	N.1 Istruttore amm.vo	C1						50		12	

Dicembre 2022

N. 1 Educatore professionale	N. 1 Educatore profession ale	D1							100		14 (decorrenz a da dicembre 2022)	
										TOTALE		81.735,80
										LIMITE		102.802,61

Dicembre 2022

TABELLA D								
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2022								
CAT.	Profilo professionale	PT/FT	Modalità di reclutamento				Assunzione prevista	Spesa prevista su base annua
			Mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001	Concorso (Cat. B3, C, D e dirigenti) Avviamento art. 16 L. 56/87 (Cat. A e B1)	Scorrimento graduatoria (anche di altri Enti)	Procedura straordinaria ex art. 6 D.L. 36 del 30/04/2022	Decorrenza presunta	
	Dirigente Comandante Corpo P.L.	FT		X			Concorso in itinere (scadenza bando il 02/01/2023)	135.729,89
C	N. 1 Istruttore contabile	PT				X	31/12/2022	15.789,87
C	N. 1 Istruttore tecnico	FT	X	X			31/12/2022	31.579,74
TOTALE SPESA								183.099,50

Dicembre 2022

TRASFORMAZIONE PT IN FT						
CAT.	Profilo professionale	RIPARTIZIONE	DA % PT	A FT	DECORRENZA	Spesa prevista per trasformazione in FT dalla data di decorrenza
D	N. 1 Istruttore direttivo tecnico	3^	61,11%	100%	01/09/2022	4.455,92
D	N. 1 Istruttore direttivo tecnico	4^	61,11%	100%	01/09/2022	4.455,92
C	N. 1 Istr. Amm.vo	1^	83,33%	100%	01/09/2022	1.754,78
C	N. 1 Istr. Amm.vo	2^	83,33%	100%	01/09/2022	1.754,78
C	N. 1 Istr. Amm.vo	2^	83,33%	100%	01/09/2022	1.754,78
C	N. 1 Istr. Amm.vo	4^	83,33%	100%	01/09/2022	1.754,78
C	N. 1 Istr. Amm.vo	SG	66,66%	100%	01/09/2022	3.509,56
C	N. 1 Istr. Amm.vo	1^	66,66%	100%	01/09/2022	3.509,56
C	N. 1 Istr. Amm.vo	SG	50%	100%	01/09/2022	5.263,29
C	N. 1 Istr. Amm.vo	1^	50%	100%	01/09/2022	5.263,29
B1	N. 1 Esecutore tecnico	2^	83,33%	100%	01/09/2022	1.560,40
D	N. 1 Funzionario tecnico	4^	50%	100%	31/12/2022	15.457,59

Dicembre 2022

		TOTALE SPESA						49.329,56
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022								
CA T	Profilo professionale	Ripartizione	PT/FT	Modalità di reclutamento				Durata/ decorrenza
				Procedura selettiva	Somministrazioni	Utilizzo Graduatoria		
C	N. 1 Istruttore amm.vo	Staff	PT (18 ore)	X				In corso
C	N. 1 Istruttore amm.vo	Staff	PT (18 ore)	X				In corso
D	N. 1 Assistente sociale (Fondo Povertà)	1^	FT		X			MESI 10
D	N. 1 Assistente sociale (Fondo Povertà)	1^	FT		X			MESI 12 (anche su 2023)
D	N. 1 Istruttore direttivo amm.vo contabile (Fondo Povertà)	1^	FT		X			In corso MESI 18 (anche su 2023)
C	N. 1 Istruttore amm.vo (Fondo Povertà)	1^	PT (18 ore)			X		MESI 12 (anche su 2023)
D	N. 1 Educatore professionale (Fondo Povertà)	1^	PT (18 ore)		X			MESI 14 (anche su 2023)
C	N. 1 Agente P.L. (Art. 208 C.d.S.)	Corpo PL	FT			X		8,5 MESI (anche su 2023)
C	N. 1 Agente P.L.	Corpo PL	FT					

Dicembre 2022

	(Art. 208 C.d.S.)					X		4 MESI
D	N. 1 Farmacista	2^	FT		X	X		2 MESI
B3	N. 1 Autista Pat. DK	2^	PT		X	X		3 MESI
C	N. 2 Istr. Tecnici	3^	PT (18 ore)	X				MESI 12
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2023								
CA T.	Profilo professionale	PT/FT	Modalità di reclutamento				Assunzione prevista	
			Mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001	Concorso (Cat. B3, C, D e dirigenti) Avviamento art. 16 L. 56/87 (Cat. A e B1) Utilizzo graduatorie di altri enti	Scorrimento graduatoria (anche di altri enti)	Stabilizzazione		
	Da verificare in base agli spazi assunzionali consentiti dalla normativa vigente							
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023								
CA T	Profilo professionale	Ripartizione	PT/FT	Modalità di reclutamento				Durata/ decorrenza
				Procedura selettiva	Somministrazio ne	Utilizzo Graduatoria		
C	N. 1 Istruttore amm.vo	Staff	PT (18 ore)	X				In corso
C	N. 1 Istruttore amm.vo	Staff	PT (18 ore)	X				In corso
D	N. 1 Istruttore direttivo amm.vo contabile (Fondo Povertà)	1^	FT		X			In corso

Dicembre 2022

C	N. 1 Istruttore amm.vo (Fondo Povertà)	1^	PT (18 ore)			X		In corso
D	N. 1 Educatore professionale (Fondo Povertà)	1^	PT (18 ore)		X			MESI 14
C	N. 1 Agente P.L. (Art. 208 C.d.S.)	Corpo PL	FT			X		2 MESI
C	N. 2 Istr. Tecnici	3^	PT (18 ore)	X				In corso
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2024								
CA T.	Profilo professionale	PT/FT	Modalità di reclutamento				Assunzione prevista	
			Mobilità ex art. 30 D. Lgs. n. 165/2001	Concorso (Cat. B3, C, D e dirigenti) Avviamento art. 16 L. 56/87 (Cat. A e B1) Utilizzo graduatorie di altri enti	Scorrimento graduatoria (anche di altri enti)	Stabilizzazione		
	Da verificare in base agli spazi assunzionali consentiti dalla normativa vigente							

TABELLA E													
DOTAZIONE ORGANICA 2022													
COSTI PER CATEGORIA						COPERTI				DA PTFP 2020/2021/2022			
CATEGORIE	TABELLARE	TABELLARE X 13	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE	FT	COSTI FT	PT	COSTI PT	FT	COSTI FT	PT	COSTI PT
DIRIGENTI	41.779,17	45260,77	12075,57	3847,17	61183,51	3	183.550,52		0,00	1	61.183,51		0,00
D6	30.808,84	33376,24	8904,78	2836,98	45118,01	1	45.118,01		0,00		0,00		0,00
D5	28.818,10	31219,61	8329,39	2653,67	42202,67	3	126.608,00		0,00		0,00		0,00
D4	27.586,48	29885,35	7973,41	2540,26	40399,02	5	201.995,10	0,5	20.199,51		0,00	0,5	20.199,51
D3	26.457,46	28662,25	7647,09	2436,29	38745,63	7	271.219,39		0,00		0,00		0,00
D2	24.136,85	26148,25	6976,35	2222,60	35347,21	4	141.388,84		0,00		0,00		0,00
D1	23.009,07	24926,49	6650,39	2118,75	33695,63	14	471.738,86	1,5	50.543,45	2	67.391,27		0,00
C5	23.808,00	25792,00	6881,31	2192,32	34865,63		0,00		0,00		0,00		0,00
C4	22.958,51	24871,72	6635,77	2114,10	33621,59	9	302.594,31		0,00		0,00		0,00
C3	22.255,82	24110,47	6432,67	2049,39	32592,54	2	65.185,07		0,00		0,00		0,00
C2	21.651,26	23455,53	6257,94	1993,72	31707,19	11	348.779,06	0,5	15.853,59		0,00		0,00
C1	21.146,87	22909,11	6112,15	1947,27	30968,53	21	650.339,21	1	30.968,53	1	30.968,53	0,5	15.484,27
B7	21.609,04	23409,79	6245,73	1989,83	31645,36		0,00		0,00		0,00		0,00
B6	20.809,90	22544,06	6014,75	1916,24	30475,06	4	121.900,23		0,00		0,00		0,00
B5	20.446,31	22150,17	5909,67	1882,76	29942,60	11	329.368,59		0,00		0,00		0,00
B4	20.107,73	21783,37	5811,80	1851,59	29446,77	6	176.680,59		0,00		0,00		0,00
B3	19.816,20	21467,55	5727,54	1824,74	29019,83	1	29.019,83		0,00		0,00		0,00
B2	19.057,53	20645,66	5508,26	1754,88	27908,80	1	27.908,80		0,00		0,00		0,00
B1	18.745,67	20307,81	5418,12	1726,16	27452,10	4	109.808,39	1,44	39.531,02		0,00		0,00
A5	19.066,77	20655,67	5510,93	1755,73	27922,33	4	111.689,33		0,00		0,00		0,00
A4	18.679,74	20236,39	5399,07	1720,09	27355,55	4	109.422,18		0,00		0,00		0,00

Dicembre 2022

A3	18.353,76	19883,24	5304,85	1690,08	26878,16	1	26.878,16		0,00		0,00		0,00
A2	17.973,11	19470,87	5194,83	1655,02	26320,72	2	52.641,44		0,00		0,00		0,00
A1	17.734,17	19212,02	5125,77	1633,02	25970,81	4,5	116.868,62	1,38	35.839,71		0,00		0,00
C1 Staff	21.146,87	22909,11	6112,15	1947,27	30968,53		0,00	1	30.968,53				
							4.020.702,53		223.904,35		159.543,30		35.683,78

DOTAZIONE ORGANICA 2023													
COSTI PER CATEGORIA						COPERTI				DA PTFP 2021/2022			
CATEGORIE	TABELLARE	TABELLARE X 13	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE	FT	COSTI FT	PT	COSTI PT	FT	COSTI FT	PT	COSTI PT
DIRIGENTI	41.779,17	45260,77	12075,57	3847,17	61183,51	4	244.734,02		0,00		0,00		0,00
D6	30.808,84	33376,24	8904,78	2836,98	45118,01	1	45.118,01		0,00		0,00		0,00
D5	28.818,10	31219,61	8329,39	2653,67	42202,67	3	126.608,00		0,00		0,00		0,00
D4	27.586,48	29885,35	7973,41	2540,26	40399,02	6	242.394,12		0,00		0,00		0,00
D3	26.457,46	28662,25	7647,09	2436,29	38745,63	7	271.219,39		0,00		0,00		0,00
D2	24.136,85	26148,25	6976,35	2222,60	35347,21	4	141.388,84		0,00		0,00		0,00
D1	23.009,07	24926,49	6650,39	2118,75	33695,63	16	539.130,12	1,5	50.543,45		0,00		0,00
C5	23.808,00	25792,00	6881,31	2192,32	34865,63		0,00		0,00		0,00		0,00
C4	22.958,51	24871,72	6635,77	2114,10	33621,59	9	302.594,31		0,00		0,00		0,00
C3	22.255,82	24110,47	6432,67	2049,39	32592,54	2	65.185,07		0,00		0,00		0,00
C2	21.651,26	23455,53	6257,94	1993,72	31707,19	11	348.779,06	0,5	15.853,59		0,00		0,00
C1	21.146,87	22909,11	6112,15	1947,27	30968,53	22	681.307,74	1,5	46.452,80		0,00		0,00
B7	21.609,04	23409,79	6245,73	1989,83	31645,36		0,00		0,00		0,00		0,00
B6	20.809,90	22544,06	6014,75	1916,24	30475,06	4	121.900,23		0,00		0,00		0,00
B5	20.446,31	22150,17	5909,67	1882,76	29942,60	11	329.368,59		0,00		0,00		0,00
B4	20.107,73	21783,37	5811,80	1851,59	29446,77	6	176.680,59		0,00		0,00		0,00
B3	19.816,20	21467,55	5727,54	1824,74	29019,83	1	29.019,83		0,00		0,00		0,00
B2	19.057,53	20645,66	5508,26	1754,88	27908,80	1	27.908,80		0,00		0,00		0,00
B1	18.745,67	20307,81	5418,12	1726,16	27452,10	4	109.808,39	1,44	39.531,02		0,00		0,00
A5	19.066,77	20655,67	5510,93	1755,73	27922,33	4	111.689,33		0,00		0,00		0,00

Dicembre 2022

A4	18.679,74	20236,39	5399,07	1720,09	27355,55	4	109.422,18		0,00		0,00		0,00
A3	18.353,76	19883,24	5304,85	1690,08	26878,16	1	26.878,16		0,00		0,00		0,00
A2	17.973,11	19470,87	5194,83	1655,02	26320,72	2	52.641,44		0,00		0,00		0,00
A1	17.734,17	19212,02	5125,77	1633,02	25970,81	4,5	116.868,62	1,38	35.839,71		0,00		0,00
C1 Staff	21.146,87	22909,11	6112,15	1947,27	30968,53		0,00	1	30.968,53				
							4.220.644,86		219.189,11		0,00		0,00
Fatte salve le cessazioni al momento non prevedibili													

DOTAZIONE ORGANICA 2024													
COSTI PER CATEGORIA						COPERTI				DA PTFP 2021/2022			
CATEGORIE	TABELLARE	TABELLARE X 13	ONERI RIFLESSI	IRAP	TOTALE	FT	COSTI FT	PT	COSTI PT	FT	COSTI FT	PT	COSTI PT
DIRIGENTI	41.779,17	45260,77	12075,57	3847,17	61183,51	4	244.734,02		0,00		0,00		0,00
D6	30.808,84	33376,24	8904,78	2836,98	45118,01	1	45.118,01		0,00		0,00		0,00
D5	28.818,10	31219,61	8329,39	2653,67	42202,67	3	126.608,00		0,00		0,00		0,00
D4	27.586,48	29885,35	7973,41	2540,26	40399,02	6	242.394,12		0,00		0,00		0,00
D3	26.457,46	28662,25	7647,09	2436,29	38745,63	7	271.219,39		0,00		0,00		0,00
D2	24.136,85	26148,25	6976,35	2222,60	35347,21	4	141.388,84		0,00		0,00		0,00
D1	23.009,07	24926,49	6650,39	2118,75	33695,63	16	539.130,12	1,5	50.543,45		0,00		0,00
C5	23.808,00	25792,00	6881,31	2192,32	34865,63		0,00		0,00		0,00		0,00
C4	22.958,51	24871,72	6635,77	2114,10	33621,59	9	302.594,31		0,00		0,00		0,00
C3	22.255,82	24110,47	6432,67	2049,39	32592,54	2	65.185,07		0,00		0,00		0,00
C2	21.651,26	23455,53	6257,94	1993,72	31707,19	11	348.779,06	0,5	15.853,59		0,00		0,00
C1	21.146,87	22909,11	6112,15	1947,27	30968,53	22	681.307,74	1,5	46.452,80		0,00		0,00
B7	21.609,04	23409,79	6245,73	1989,83	31645,36		0,00		0,00		0,00		0,00
B6	20.809,90	22544,06	6014,75	1916,24	30475,06	4	121.900,23		0,00		0,00		0,00
B5	20.446,31	22150,17	5909,67	1882,76	29942,60	10	299.425,99		0,00		0,00		0,00
B4	20.107,73	21783,37	5811,80	1851,59	29446,77	6	176.680,59		0,00		0,00		0,00
B3	19.816,20	21467,55	5727,54	1824,74	29019,83	1	29.019,83		0,00		0,00		0,00
B2	19.057,53	20645,66	5508,26	1754,88	27908,80	1	27.908,80		0,00		0,00		0,00

Dicembre 2022

B1	18.745,67	20307,81	5418,12	1726,16	27452,10	4	109.808,39	1,44	39.531,02		0,00		0,00
A5	19.066,77	20655,67	5510,93	1755,73	27922,33	4	111.689,33		0,00		0,00		0,00
A4	18.679,74	20236,39	5399,07	1720,09	27355,55	4	109.422,18		0,00		0,00		0,00
A3	18.353,76	19883,24	5304,85	1690,08	26878,16	1	26.878,16		0,00		0,00		0,00
A2	17.973,11	19470,87	5194,83	1655,02	26320,72	2	52.641,44		0,00		0,00		0,00
A1	17.734,17	19212,02	5125,77	1633,02	25970,81	4,5	116.868,62	1,38	35.839,71		0,00		0,00
C1 Staff	21.146,87	22909,11	6112,15	1947,27	30968,53		0,00	1	30.968,53				
							4.190.702,26		219.189,11		0,00		0,00
Fatte salve le cessazioni al momento non prevedibili													

Dicembre 2022