



# COMUNE di PIGNATARO INTERAMNA

PROVINCIA DI FROSINONE

MEDAGLIA DI BRONZO AL VALOR CIVILE

Tel. 0776 949012

Fax 0776 949306

E-mail: [segreteria.pignataro@libero.it](mailto:segreteria.pignataro@libero.it)

C.A.P. 03040

c.c.p. 13035035

Cod. Fisc. 8100305 060 6

Sito web istituzionale: [www.comune.pignataroint.fr.it](http://www.comune.pignataroint.fr.it)

PEC: [comune.pignataroint.servizi generali@certipecc.it](mailto:comune.pignataroint.servizi generali@certipecc.it)

Nr. 54 del 15/02/2024 del Registro delle Pubblicazioni.

## COPIA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

### Nr. 07 del 29 Gennaio 2024

**OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno del personale Anni 2024/2026 e Piano delle assunzioni per l'Anno 2024. Approvazione.**

Il giorno Ventinove del mese di Gennaio 2024, alle ore 11,19 e seguenti, nella Casa Comunale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale e sono rispettivamente presenti ed assenti i Signori:

Nr.	Nome	Cognome	Carica	Presente	Assente
1	Benedetto	MURRO	Sindaco	SI	
2	Andrea	COSTANZO	Assessore – Vice Sindaco	SI	
3	Rosaria Benedetta	MURRO	Assessore	SI	

Ai sensi dell'art. 6 del regolamento comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 38 del 30/05/2022 la presente seduta si è svolta in modalità telematica. Sono presenti, in modalità telematica, i seguenti Assessori Comunali: Rosaria Benedetta MURRO.

*Presiede il Sindaco dott. Benedetto MURRO.*

*Assiste il Segretario Comunale reggente a scavalco dell'Ente dott.ssa Assunta Di Matteo, il quale assume le funzioni previste dall'art. 97, comma 4, lett. a), del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e successive modificazioni.*

*Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco dichiara aperta la seduta ed invita a procedere alla discussione sull'argomento in oggetto, dando atto che sulla presente deliberazione è stato espresso, dai Responsabili dei servizi interessati, il parere prescritto dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere inserito nella deliberazione stessa.*

**OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno del personale Anni 2024/2026 e Piano delle assunzioni per l'Anno 2024. Approvazione.**

## LA GIUNTA COMUNALE

SU proposta del Sindaco;

**PREMESSO che:**

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449, prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 33 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni, a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

- il legislatore, con l'emanazione del D. Lgs. 25/05/2017, n. 75, è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, al quale si rinvia; Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/05/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**RILEVATO** che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;

- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;

- procedura e competenza per l'approvazione;

- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";

- rispetto dei vincoli finanziari; -revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;

- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

**CONSIDERATO** che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e, in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- art. 1, comma 557 quater, della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

- art. 16 del D.L. 24/06/2016, n. 113, ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a), dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006;

- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (Legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;

- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);

- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati

delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Corte dei Conti -Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015), ovvero, per gli enti che non hanno sostenuto spese per assunzioni di lavoro flessibile, oltre ad un incarico conferito a norma dell'art. 110 del TUEL n. 267/2000, nell'anno 2009 e nel triennio 2007/2009, nei limiti strettamente necessari a fronteggiare servizi di tipo indispensabile (**Parere della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017 e 15/2018**);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della Legge n. 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità, previsto dal D. Lgs. n. 198/2006, pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

#### **VISTE:**

- la deliberazione di G.C. n. **82 del 13/11/2023**, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata fatta la ricognizione di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;
- la deliberazione di G.C. n. **83 del 13/11/2023**, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato adottato il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità, per il triennio 2024-2026, previsto dal D. Lgs. n. 198/2006; Evidenziato che:
- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di dotazione organica, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- per gli enti locali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 - spesa media triennio **2011/2013** - e 562 - spesa anno **2008** - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020;
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge, come sopra specificata;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato, sempre annualmente, con orizzonte triennale nel rispetto dei vincoli finanziari;

**VISTO** il **prospetto allegato "A"** al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, nonché il programma e le modalità delle assunzioni previste per il triennio 2024/2026, come riassunto nei seguenti prospetti:

ANNO 2024

Nuovo sistema di classificazione	Precedente sistema di classificazione	Numero posti organico	Personale in servizio 31/12/2023	In	Categoria di accesso	N. mensilità	Ore contrattuali	Profilo professionale	Numero posti coperti	Posti in programmazione	Tabellare	Retribuzione	Retribuzione annua	Oneri (27,40)	Inail	Inap	Totale costo
Funzionari elevata qualificazione	D3	36	1	1	D3	13	36	Vice Segretario Comunale	0	0	2.212,81	-	-	-	-	-	-
Funzionari elevata qualificazione	D1	36	1	1	D1	13	36	Istruttore direttivo economico-finanziario	1	0	1.934,36	1.934,36	25.146,68	6.890,19	377,20	2.137,47	34.551,54
Istruttore amministrativo	C	36	5	4	C	13	36	Istruttore amministrativo	4	0	1.782,74	7.130,96	92.702,48	25.400,48	1.390,54	7.899,71	127.373,21
Agente polizia municipale	C	36	1	0	C	13	18	Agente di Polizia Municipale	0	1	1.782,74	891,37	11.887,81	3.175,06	173,02	994,56	15.921,65
Agente di Polizia Municipale	C	36	2	1	C	13	36	Istruttore amministrativo	2	0	1.730,21	3.460,42	44.985,46	12.326,02	674,78	3.823,76	61.810,02
Agente di Polizia Municipale	C	36	1	1	C	13	36	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	1.782,74	23.175,62	6.350,12	347,63	1.969,93	31.843,30
Operatore esperto	B1	36	3	2	B1	13	18	Operatore amministrativo a part-time 18 ore settimanali	1	0	1.540,36	770,18	10.012,34	2.743,38	150,19	851,05	13.756,96
Operatore esperto	B1	36	2	1	B1	13	36	Addebi to ai servizi di supporto	0	1	1.586,21	1.586,21	20.620,73	5.650,08	309,31	1.752,76	28.332,88
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	36	Operatore servizi tecnici e di supporto	1	0	1.503,70	1.503,70	19.548,10	5.356,18	293,22	1.661,59	26.859,09
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	24	Operatore servizi tecnici e di supporto	0	2	1.503,70	2.004,93	6.014,80	1.648,06	90,22	511,26	8.264,34
<b>Totale</b>			<b>15</b>	<b>11</b>			<b>Totale</b>					<b>19.059,94</b>	<b>253.794,02</b>	<b>69.539,56</b>	<b>3.806,91</b>	<b>21.572,49</b>	<b>348.712,98</b>

ANNO 2025

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE		N. ore settimanali		DOTAZIONE ORGANICA 2024													
Nuovo sistema di classificazione	Precedente sistema di classificazione	Numero posti organico	Personale in servizio 31/12/2023	In	Categoria di accesso	N. mensilità	Ore contrattuali	Profilo professionale	Numero posti coperti	Posti in programmazione	Tabellare	Retribuzione	Retribuzione annua	Oneri (27,40)	Inail	Inap	Totale costo
Funzionari elevata qualificazione	D3	36	1	1	D3	13	36	Vice Segretario Comunale	0	0	2.212,81	-	-	-	-	-	-
Funzionari elevata qualificazione	D1	36	1	1	D1	13	36	Istruttore direttivo economico-finanziario	1	0	1.934,36	1.934,36	25.146,68	6.890,19	377,20	2.137,47	34.551,54
Istruttore amministrativo	C	36	5	4	C	13	36	Istruttore amministrativo	4	1	1.782,74	8.913,70	115.878,10	31.750,60	1.738,17	9.849,64	159.216,51
Agente polizia municipale	C	36	1	0	C	13	18	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	-	-	-	-	-	-
Istruttore demografico	C	36	2	1	C	13	36	Istruttore amministrativo	2	0	1.730,21	3.460,42	44.985,46	12.326,02	674,78	3.823,76	61.810,02
Agente di Polizia Municipale	C	36	1	1	C	13	36	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	1.782,74	23.175,62	6.350,12	347,63	1.969,93	31.843,30
Operatore esperto	B1	36	3	2	B1	13	18	Operatore amministrativo a part-time 18 ore settimanali	1	0	1.540,36	770,18	10.012,34	2.743,38	150,19	851,05	13.756,96
Operatore esperto	B1	36	2	1	B1	13	36	Addebi to ai servizi di supporto	1	0	1.586,21	1.586,21	20.620,73	5.650,08	309,31	1.752,76	28.332,88
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	36	Operatore servizi tecnici e di supporto	1	0	1.503,70	1.503,70	19.548,10	5.356,18	293,22	1.661,59	26.859,09
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	24	Operatore servizi tecnici e di supporto	0	2	1.503,70	2.004,93	6.014,80	1.648,06	90,22	511,26	8.264,34
<b>Totale</b>			<b>15</b>	<b>11</b>			<b>Totale</b>					<b>19.951,31</b>	<b>265.381,83</b>	<b>72.714,62</b>	<b>3.980,73</b>	<b>22.557,46</b>	<b>364.634,63</b>

ANNO 2026

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE		N. ore settimanali		DOTAZIONE ORGANICA 2024													
Nuovo sistema di classificazione	Precedente sistema di classificazione	Numero posti organico	Personale in servizio 31/12/2023	In	Categoria di accesso	N. mensilità	Ore contrattuali	Profilo professionale	Numero posti coperti	Posti in programmazione	Tabellare	Retribuzione	Retribuzione annua	Oneri (27,40)	Inail	Inap	Totale costo
Funzionari elevata qualificazione	D3	36	1	1	D3	13	36	Vice Segretario Comunale	0	0	2.212,81	-	-	-	-	-	-
Funzionari elevata qualificazione	D1	36	1	1	D1	13	36	Istruttore direttivo economico-finanziario	1	0	1.934,36	1.934,36	25.146,68	6.890,19	377,20	2.137,47	34.551,54
Istruttore amministrativo	C	36	5	4	C	13	36	Istruttore amministrativo	4	1	1.782,74	8.913,70	115.878,10	31.750,60	1.738,17	9.849,64	159.216,51
Agente polizia municipale	C	36	1	0	C	13	18	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	-	-	-	-	-	-
Istruttore demografico	C	36	2	1	C	13	36	Istruttore amministrativo	2	0	1.730,21	3.460,42	44.985,46	12.326,02	674,78	3.823,76	61.810,02
Agente di Polizia Municipale	C	36	1	1	C	13	36	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	1.782,74	23.175,62	6.350,12	347,63	1.969,93	31.843,30
Operatore esperto	B1	36	3	2	B1	13	18	Operatore amministrativo a part-time 18 ore settimanali	1	0	1.540,36	770,18	10.012,34	2.743,38	150,19	851,05	13.756,96
Operatore esperto	B1	36	2	1	B1	13	36	Addebi to ai servizi di supporto	1	0	1.586,21	1.586,21	20.620,73	5.650,08	309,31	1.752,76	28.332,88
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	36	Operatore servizi tecnici e di supporto	1	0	1.503,70	1.503,70	19.548,10	5.356,18	293,22	1.661,59	26.859,09
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	24	Operatore servizi tecnici e di supporto	0	2	1.503,70	2.004,93	6.014,80	1.648,06	90,22	511,26	8.264,34
<b>Totale</b>			<b>15</b>	<b>11</b>			<b>Totale</b>					<b>19.951,31</b>	<b>265.381,83</b>	<b>72.714,62</b>	<b>3.980,73</b>	<b>22.557,46</b>	<b>364.634,63</b>

Tenuto conto che le vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente

modificate con l'entrata in vigore del D.L. n. 34/2019 e, in particolare, del DPCM attuativo del 17 marzo 2020 secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

**VISTA** la Circolare sul Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n. 226 dell'11 settembre 2020;

**DATO ATTO** che in tale Circolare vengono esplicitati gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001 - U1.03.02.12.002 - U1.03.02.12.003 - U1.03.02.12.999; per le entrate i Titoli I, II, III);

**ESAMINATI** i conteggi predisposti dal Servizio Finanziario rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari **al 22,59%, come si evince nell'allegato "B"** al presente atto che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**CONSIDERATO che:**

- il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui all'articolo 4, tabella 1, del richiamato DPCM;
- secondo l'art. 4, comma 2, del citato Decreto i comuni che si collocano al di sotto del citato valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;
- l'articolo 5 del Decreto, con riferimento all'anno **2023**, prevede una percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale rispetto al consuntivo 2018 nella misura di cui alla tabella 2, per il Comune pari al **29%**, e fermo in ogni caso il rispetto del valore soglia;

**DATO ATTO** che, ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17/03/2020, fino al 31 dicembre 2024, i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel **2018** in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, nella fattispecie in esame per l'anno **2023** in misura non superiore al **29%**, che determina un incremento di spesa massimo pari a € **164.542,02** che ingloba la percentuale di aumento degli anni precedenti (vedi allegato "B");

**CONSIDERATO che:**

- questo Ente nell'anno **2009** e nel triennio **2007/2009** non ha sostenuto spese per assunzioni di lavoro flessibile;
- che pertanto viene assunto quale limite massimo per i contratti flessibili la spesa prevista nella presente deliberazione; pari ad € 42.000,00;
- la programmazione in esame presenta le seguenti unità a tempo determinato:

<b>PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO</b>						
Figura professionale	Nr. unità	Precedente sistema di classificazione	Nuovo sistema di classificazione	Anno	Costo Annuale	Modalità assunzione
Operatori (PT 50%)	2	B	Operatori	<b>2024</b>	€ 28.332,88	Somministrazione
Operatori (PT 50%)	1	A	Operatore	<b>2024</b>	€ 13.429,54	Somministrazione
Funzionario elevata qualificazione AREA FINANZIARIA ex art. 110 PT 50%	1	D1	Funzionario elevata qualificazione	<b>2024</b>	€ 17.275,77	Selezione Ex art. 110 TUEL

E le seguenti a tempo indeterminato:

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO						
Figura professionale	Nr. unità	Precedente sistema di classificazione	Nuovo sistema di classificazione	Anno	Costo Annuale	Modalità assunzione
Agente polizia Municipale	1	C	Operatori	2024	€ 15.921,65	Selezione
Operatori	1	B	Operatore Esperto	2024	€ 13.429,54	Graduatorie esistenti

**RICHIAMATO** il Parere della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017, secondo il quale sono consentite assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, escluso incarichi ex art. 110 del TUEL, nei limiti strettamente necessari a fronteggiare servizi di tipo indispensabile, nella fattispecie l'Agente di Polizia Locale e gli operatori addetti alla manutenzione, gestione e custodia del cimitero comunale;

**DATO ATTO**, pertanto, del rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ai sensi del parere della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017, in quanto le unità di personale con assunzione di tipo flessibile presenti nella programmazione 2024/2026 sono contenute nei limiti strettamente necessari a fronteggiare servizi di tipo indispensabile, come riportate nell'allegato "C" parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**DATO ATTO** altresì che anche con Deliberazione della Corte dei Conti Sez. Autonomie Locali n. 15/2018 viene confermato che: *"il criterio della "spesa necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente" rappresenta, dunque, una concreta indicazione per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione e contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 i quali, vieppiù ove siano di modeste dimensioni e possano contare su esigue risorse umane a disposizione, risulterebbero oltremodo penalizzati dall'assenza di spesa storica pur essendo particolarmente esposti a contingenze di natura straordinaria e non prevedibile. Configurandosi come limite minimo, la creazione di una "nuova" base di spesa, valida per il futuro, non incide, né fa venir meno la tassatività e specificità delle ipotesi di esclusione della disciplina vincolistica in materia di spese del personale previste dal d.l. n. 90/2014 né si pone in contrasto con la linea ermeneutica di stretta interpretazione che, a diversi fini, è stata sintetizzata da questa stessa Sezione nell'adagio "ubi lex voluit dixit" (deliberazioni n. 21/2014 e n. 2/2015);*

**DATO ATTO**, altresì, che il numero delle assunzioni flessibili rispetta il tetto annuale del 20% del personale in servizio alla data del 1° gennaio di ogni anno, tenuto conto del contratto stipulato ai sensi dell'art. 110 del TUEL e che, ai sensi dell'art. 50 del vigente CCNL 21/05/2018, il contratto a tempo determinato previsto nel settore di Polizia Locale è esente dal predetto tetto numerico trattandosi di esercizio di funzione infungibile;

**RITENUTO** opportuno, pertanto, approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024 - 2025 - 2026, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato "A" alla presente deliberazione, dando atto che il differenziale tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quella derivante dall'applicazione del "valore soglia", sulla base delle stime disponibili rispetto alle future entrate correnti, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il parametro di virtuosità del rapporto di spesa di personale su entrate correnti più volte citato;

**VALUTATO** che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato; -nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

**CONSIDERATO** inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria **deliberazione n. 82 del 13/11/2023**, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale;
- con la propria **deliberazione n. 83 del 17/07/2023**, esecutiva ai sensi di legge, ha adottato il Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D. Lgs. n. 198/2006;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno **2022**;
- con l'apposizione del parere di regolarità contabile sul presente provvedimento si attestano:
  - a) il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557, 557bis, 557ter e 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - b) il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lettera c, del D.L. 66/2014);
  - c) il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2021, sulla base delle risultanze contabili che allo stato sono in possesso dell'ente;
  - d) il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009, secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
  - e) l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della Legge 232/2016;
  - f) il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti ex art. 27, comma 2, lett. "c", del D.L. n. 66/2014;

**VALUTATO** che il presente piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150);

**DATO ATTO** che la presente deliberazione:

- costituisce variazione alla precedente dotazione organica approvata con la deliberazione di G.C. n. **40 del 10/06/2021** (approvata dal Ministero dell'Interno – Direzione Centrale per gli Affari Interni e Territoriali e per le Autonomie - Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali – con decisione n. 35 nella seduta del 23/03/2022, come da nota prot. 0008615 del 31/03/2022) e successive deliberazioni di G.C. n. **40 del 23/06/2022** integrata con la n. **62 del 03/10/2022**;
- quale atto propedeutico alla programmazione finanziaria dell'ente per il triennio **2024-2026**, ai fini dell'effettiva esecuzione del programma delle assunzioni in esso previsto, sarà recepita, compatibilmente con gli equilibri di bilancio, nei seguenti ulteriori atti di programmazione finanziaria dell'ente in corso di predisposizione:

- a) Documento Unico di Programmazione Semplificato per il triennio **2024- 2026**;
- b) Bilancio di previsione finanziario anni **2024-2026**
- c) Piano Esecutivo di Gestione **2023** e Piano degli obiettivi per il triennio **2024-2025-2026**, a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;

**DATO ATTO**, inoltre, che la presente deliberazione sarà sottoposta nel corso dell'anno **2024** ad ulteriore verifica del rispetto del limite di spesa determinato ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 a seguito dell'approvazione del Rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 e secondo le risultanze di quest'ultimo;

**STABILITO**, in conseguenza di quanto sopra esposto, di rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'allegato "A" contenente la declinazione delle qualifiche, categorie e aree, distinte per fasce e posizioni economiche;

**VISTO** infine l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449;

**DATO ATTO** che il nuovo CCNL Comparto Funzioni locali del 16/11/2022 ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in AREE, per cui occorre adeguarsi a detto nuovo sistema;

**VISTO** il parere, espresso dal Revisore dei Conti, verbale n. **36 del 26/01/2024**, acclarato al protocollo al n. **656 del 29/01/2024**, agli atti dell'Ente ed allegato in copia (Allegato A), accertando la conformità della presente deliberazione al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

**VISTO** il D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000 e successive modificazioni;

**VISTO** lo Statuto Comunale;

**TUTTO** ciò premesso e considerato;

**RITENUTO** che sussistono le condizioni, per provvedere in merito, come da dispositivo;

VISTI i pareri favorevoli dei Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e successive modifiche ed integrazioni, acquisiti in sede di proposta di deliberazione;

**Con voti favorevoli unanimi, resi per alzata di mano,**

### **D E L I B E R A**

- 1) La premessa, da ritenersi come qui riportata, costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato ed è da ritenersi, come qui integralmente riportata, anche se non materialmente trascritta;
- 2) Di dare atto che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (**anno 2022**) e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (**2020-2021-2022**) secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al **22,59%** come si evince dall'allegato "**B**" al presente atto, che ne forma parte integrante e sostanziale e, pertanto, il Comune si colloca nella "prima fascia" di virtuosità;
- 3) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17/03/2020, l'incremento di spesa massimo per le assunzioni a tempo indeterminato è pari ad **€ 164.542,02** (allegato "**B**");
- 4) Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni **2024 – 2025 - 2026**, come da allegato "**A**" alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione;
- 5) Di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale, come risulta nell'allegato "**A**";
- 6) Di attestare, pertanto, che è stato rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater, della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno **2022**, pari ad **€ 412.274,00** risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni **2011, 2012 e 2013**;
- 7) Di attestare, altresì, il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ai sensi del parere della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 1/2017, in quanto le unità di personale con assunzione di tipo flessibile presenti nella programmazione 2024/2026 sono contenute nei limiti strettamente necessari a fronteggiare servizi di tipo indispensabile come riportate nell'allegato "**D**", parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 8) Di attestare che il numero delle assunzioni flessibili **rispetta il tetto annuale del 20% del personale in servizio** alla data del 1° gennaio di ogni anno, tenuto conto tenuto conto del contratto stipulato ai sensi dell'art. 110 del TUEL e che, ai sensi dell'art. 50 del vigente CCNL 21/05/2018, il **contratto a tempo determinato previsto nel settore di Polizia Locale è esente dal predetto tetto numerico trattandosi di esercizio di funzione infungibile**;
- 9) Di dare atto che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
  - a. il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557, 557bis, 557ter e 557quater della Legge n. 296/2006;
  - b. il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, nonché il



- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2, lett. c., del D.L. 66/2014);
- c. il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2021, sulla base delle risultanze contabili che allo stato sono in possesso dell'ente;
- d. il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009, secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato e l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- f. il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti, ex art. 27, c. 2, lett. c, del D.L. 66/2014;

**10) Di dare atto che la presente deliberazione:**

- costituisce variazione alla precedente dotazione organica approvata con la deliberazione di G.C. n. **40 del 10/06/2021** (approvata dal Ministero dell'Interno – Direzione Centrale per gli Affari Interni e Territoriali e per le Autonomie - Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali – con decisione n. 35 nella seduta del 23/03/2022, come da nota prot. 0008615 del 31/03/2022) e successive deliberazioni di G.C. n. **40 del 23/06/2022** integrata con la n. **62 del 03/10/2022**;
- quale atto propedeutico alla programmazione finanziaria dell'ente per il triennio **2024-2026**, ai fini dell'effettiva esecuzione del programma delle assunzioni in esso previsto, sarà recepita, compatibilmente con gli equilibri di bilancio, nei seguenti ulteriori atti di programmazione finanziaria dell'ente in corso di predisposizione:
  - a) Documento Unico di Programmazione Semplificato per il triennio **2024- 2026**;
  - b) Bilancio di previsione finanziario anni **2024-2026**;
  - c) Piano degli obiettivi per il triennio **2024/2026**, a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;

**11) Di dare atto, infine, che la presente deliberazione sarà sottoposta nel corso dell'anno 2024 ad ulteriore verifica del rispetto del limite di spesa determinato ai sensi del DPCM 17 marzo 2020 a seguito dell'approvazione del Rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 e secondo le risultanze di quest'ultimo;**

**12) Di specificare che sul presente provvedimento il Revisore dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa, secondo quanto previsto dall'art. 39 della Legge n. 449/97 e dall'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448, come risulta dal parere allegato;**

**13) Di stabilire che il presente piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;**

**14) Di trasmettere il presente piano triennale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;**

**15) Di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale;**

**16) di comunicare, in elenco, la presente ai Capigruppo Consiliari, contestualmente alla sua pubblicazione nell'Albo Pretorio on-line.**

In prosieguo,  
su proposta del Sindaco, stante l'urgenza di provvedere, in relazione alla necessità dell'adozione degli atti di programmazione citati in delibera, propedeutici all'approvazione del Bilancio di

previsione finanziario 2024/2026, di dare immediata esecuzione a quanto disposto con il presente atto

**Con voti favorevoli unanimi, resi per alzata di mano,**

### **D E L I B E R A**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

**OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno del personale Anni 2024/2026 e Piano delle assunzioni per l'Anno 2024. Approvazione.**

**Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs 18/08/2000, nr. 267 e ss.mm.ii.,  
sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, i sottoscritti esprimono il seguente PARERE**

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole ai sensi art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267.

Li, 29/01/2024.

Il Responsabile del Servizio II^ (Bilancio – Ragioneria)  
F.to Dott. Benedetto Murro

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole ai sensi art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267.

Li, 29/01/2024.

Il Responsabile del Servizio II^ (Bilancio – Ragioneria)  
F.to Dott. Benedetto Murro

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, preso atto dell'attestazione favorevole del Responsabile del Servizio finanziario della compatibilità della spesa al predisponendo bilancio di previsione, si esprime parere Favorevole ai sensi art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267.

Li, 29/01/2024.

Il Responsabile del Servizio I^ (Segreteria – Affari generali, ecc.)  
F.to Dott. Benedetto Murro

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott.ssa Assunta Di Matteo

**Il Sindaco**  
F.to Dott. Benedetto Murro

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**A T T E S T A**

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, nr. 267 e dall'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69, per 15 giorni consecutivi, dal **15/02/2024**, nell'Albo

Pretorio on-line del sito web istituzionale del Comune ([www.comune.pignatarointeramna.fr.it](http://www.comune.pignatarointeramna.fr.it)), accessibile al pubblico;

- è esecutiva:

poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4), come riportato nel dispositivo;

[ ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3) nell'Albo Pretorio on-line del sito web istituzionale del Comune ([www.comune.pignatarointeramna.fr.it](http://www.comune.pignatarointeramna.fr.it)), accessibile al pubblico.

Pignataro Interamna, **15/02/2024**.

Il Responsabile del Servizio  
F.to Dott. Benedetto Murro

Copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge

Pignataro Interamna, **15/02/2024**.



Il Responsabile del Servizio  
Dott. Benedetto Murro

COMUNE DI  
PIGNATARO INTERAMNA

PROT. N. 656

Arr. II

8 9 GEN. 2024

IL REVISORE UNICO

Dott. Giuseppe Russo

Comune di Pignataro Interamna

Revisore Unico

Verbale n. 36 del 26/01/2024

Risposto il.....

con Protocollo.....

Oggi 26/01/2024 in Roma, il Revisore Unico nella persona del Dott. Giuseppe Russo è chiamato ad esprimere il parere relativo:

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2024-2026 E PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2024. APPROVAZIONE**

sottoposto alla mia attenzione per mezzo E-Mail dal responsabile del servizio II<sup>A</sup> Dott. Benedetto Murro, la delibera di Giunta Comunale.

Tutto ciò premesso;

Il Revisore, alla luce di quanto sopra e dei controlli svolti, esprime parere favorevole in ordine all'approvazione:

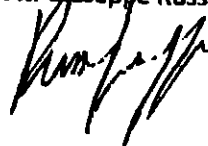
**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2024-2026 E PIANO DELLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2024. APPROVAZIONE**

Come da allegato, tenuto conto dell'attendibilità, della coerenza e della congruità della proposta.

Roma, 26/01/2024

IL REVISORE

Dott. Giuseppe Russo



ALLEGATO A -  
ALLA DGC 7.

2024

TEMPO INDETERMINATO

DOTAZIONE ORGANICA		N. ore settimanali		DOTAZIONE ORGANICA 2024														
Numero di posizioni	Procedura di assunzione	Numero posti in organico al 31/12/2023	Permanenza in servizio al 31/12/2023	Categoria di scasso	N. mensilità	Ore consentite	Profilo professionale	Numero posti coperti	in programma	Tributaria	Rimborsata	Residua	Oneri (27,40)	Inali	Imp	Totale costo	Mez 2024	
36	D1	1	1	D1	13	36	View Segretario Comunale	0	0	2.712,81								0
36	D1	1	1	D1	13	36	Insieme di primo economista finanziario	1	0	1.934,36	1.934,36	23.346,68	6.890,19	317,20	2.137,47	34.551,34	12	
36	C	5	4	C	13	36	Insieme amministrativo	4	0	1.782,74	7.130,96	92.702,48	23.400,48	1.390,54	7.870,71	127.718,21	12	
36	C	1	0	9	13	18	Agente di Polizia Municipale	0	1	1.882,74	891,27	11.587,81	3.175,06	173,42	984,94	15.921,65	12	
36	C	2	1	C	13	36	Insieme amministrativo	2	0	1.710,21	3.460,42	44.935,46	12.376,02	674,78	3.825,36	61.110,02	12	
36	C	1	1	C	13	36	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	1.782,74	23.173,62	6.330,12	347,63	1.980,03	31.443,30	12	
36	B1	3	2	B1	13	18	Operatore amministrativo a part-time 18 ore settimanali	1	0	1.540,36	770,18	10.012,34	2.743,38	150,19	811,09	13.756,96	13	
36	B1	2	1	D1	13	36	Addetto al servizio di ausilio	0	1	1.586,21	1.586,21	26.620,73	3.458,04	369,31	1.732,16	28.332,88	12	
36	A	2	1	A	13	36	Operatore servizi tecnici e di supporto	1	0	1.503,70	1.503,70	19.548,10	5.356,18	293,22	1.661,59	26.859,09	12	
36	A	2	1	A	13	24	Operatore servizi tecnici e di supporto	0	2	1.503,70	2.004,93	6.014,80	1.648,06	90,72	511,26	8.264,34	12	
Totali																		
											19.059,94	253.794,02	69.559,56	3.806,91	21.572,49	348.712,98		

ALLEGATO A  
ALLA DGC 7.

TEMPO INDETERMINATO

DOTAZIONE ORGANICA		DOTAZIONE ORGANICA 2023																
VIBENTE		N. ore settimanali																
Nuovo sistema di classificazione	Precedente sistema di classificazione	N. ore settimanali	Numero posti in organico al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023	Categoria di scostamento	N. consistenza	Ore contrattuali	Profilo professionale	Numero posti coperti	Piani programmati	Tabelle	Reimbursazioni	Reimbursazioni	Cheri (27,40)	Imp	Totale conto	Meti 2024	
Funzioni di servizio qualificate	D3	36	1	1	D3	13	36	Vice Segretario Comunale	0	0	22.828,81	-	-	-	-	-	-	0
Funzioni di servizio qualificate	D1	36	1	1	D1	13	36	Funzione direttore economico-finanziario	1	0	1.924,36	1.924,36	-	6.890,19	377,20	2.137,47	34.351,54	12
Funzione ausiliaria	C	36	5	4	C	13	36	Incarico amministrativo	4	1	1.782,74	8.913,70	-	31.298,60	1.738,17	9.849,64	159.216,51	12
Agente polizia municipale	C	36	1	0	B	13	18	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	-	-	-	-	-	-	12
Funzione demografica	C	36	2	1	C	13	36	Incarico amministrativo	2	0	1.730,21	3.460,42	-	-	-	-	-	12
Agente di Polizia Municipale	C	36	1	1	C	13	36	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	1.782,74	-	6.330,12	347,63	1.969,93	61.110,02	12
Operatore esperto	B1	36	3	2	B1	13	18	Operatore amministrativo a perdurare 18 ore settimanali	1	0	1.510,36	770,18	-	2.743,38	150,19	831,05	11.746,96	13
Operatore esperto	B1	36	2	1	B1	13	36	Addetto ai servizi di supporto	1	0	1.386,21	1.386,21	-	5.639,08	399,31	1.757,76	28.332,48	12
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	36	Operatore servizi tecnici e di supporto	1	0	1.301,70	1.301,70	-	5.336,18	293,22	1.061,39	26.839,99	12
Operatore servizi tecnici e di supporto	A	36	2	1	A	13	24	Operatore servizi tecnici e di supporto	0	2	1.303,70	2.607,40	-	1.648,06	90,22	311,26	8.264,34	12
<b>Totale</b>			<b>15</b>	<b>11</b>			<b>Totale</b>					<b>19.951,31</b>	<b>265.391,83</b>	<b>72.714,62</b>	<b>3.980,73</b>	<b>22.557,46</b>	<b>364.634,63</b>	

ALLEGATO A  
ALLA DGC 7-

2024  
TEMPO INDETERMINATO

DOTAZIONE ORGANICA VIBENTE		N. ore settimanali		DOTAZIONE ORGANICA 2025															
Numero di posizioni	Principale di qualificazione	Numero posti in organico al 31/12/2023	Personale in servizio al 31/12/2023	Categoria di scatto	N. mensilità	Ore contrattuali	Profilo professionale	Numero posti coperti	Parti in programmazione	Tributare	Retribuzione	Retribuzione annua	Overfl (37,40)	base	Imp	8,50%	Totale conto	Mag 2024	
1	D3	1	1	D3	13	36	Vice Sindaco Comunale	0	0	2.212,81									
36	D1	1	1	D1	13	36	servizi di attività economiche-finanziarie	1	0	1.934,36	1.934,36	25.466,68	6.890,19	371,20	2.137,47		34.151,54		
36	C	3	4	C	13	36	funzione amministrativa	4	1	1.782,74	8.913,70	113.378,40	31.750,60	1.738,17	9.846,64		139.216,31		
36	C	1	0	0	13	18	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74									
36	C	2	1	C	13	36	funzione amministrativa	2	0	1.739,21	3.468,42	44.985,46	12.306,02	674,78	3.823,76		61.310,02		
36	C	1	1	C	13	36	Agente di Polizia Municipale	1	0	1.782,74	1.782,74	23.173,62	6.390,12	347,63	1.969,93		31.843,30		
36	B1	3	2	B1	13	18	Operatore amministrativo a part-time (8 ore settimanali)	1	0	1.540,36	770,18	10.012,74	2.743,38	150,19	851,05		13.756,96		
36	B1	2	1	B1	13	36	Addetto ai servizi di supporto	1	0	1.586,21	1.586,21	20.620,73	5.600,08	309,31	1.757,66		23.372,88		
36	A	2	1	A	13	36	Operatore servizi sociali e di supporto	1	0	1.501,70	1.501,70	19.548,10	5.396,18	293,22	1.661,59		26.859,09		
36	A	2	1	A	13	24	Operatore servizi sociali e di supporto	0	2	1.503,76	2.004,93	6.014,80	1.648,06	90,22	511,26		8.264,34		
Totale										19.951,31	285.381,83	72.714,62	3.980,73	22.557,46		364.534,63			

**ALLEGATO B ALLA DGC 7-2024  
COMUNE DI PIGNATARO INTERAMNA**

**Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4**

N. abitanti	2.470
Fascia di riferimento	C
Valore 1° soglia	27,6%
Valore 2° soglia	31,6%

**Step 2 - CALCOLO RAPPORTO**

**SPESE DI PERSONALE 2022**

		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	412.274,00	U.1.01.00.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999
<b>Totale</b>	<b>412.274,00</b>	

**ENTRATE CORRENTI**

Entrate rendiconto anno 2022	1.870.152
Entrate rendiconto anno 2021	2.677.552
Entrate rendiconto anno 2020	2.279.339
Media	<b>2.275.681,16</b>
Fondo crediti dubbia esigibilità 2022	450.314
<b>ENTRATE DA CONSIDERARE</b>	<b>1.825.367,16</b>

Rapporto	22,59%
----------	--------

**Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA**

Limite teorico	576.816,02
Margine	164.542,02

VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE





**ALLEGATO D  
ALLA DGC 7-**

**2024**

**ASSUNZIONI FLESSIBILI**

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE		N, ore settimanali												27,40%	1,50%	8,50%
Categoria di accesso	Profilo professionale	N. mensilità	Ore contrattuali	Profilo professionale	Posti in programmazione	Tabellare	Retribuzione	Retribuzione annua	Oneri (27,40)	Inail	Irap	Totale costo				
D	Elevata specializzazione	13	18	Istruttore	1	1.934,36	967,18	12.573,34	3.445,10	188,60	1.068,73	17.275,77				
A	Operatore servizi tecnici e di supporto	13	18	Operatore servizi tecnici e di supporto	1	1.503,70	751,85	9.774,05	2.678,09	146,61	830,79	13.429,54				
B	Operatore esperto	13	18	Operatore esperto	2	1.586,21	1.586,21	20.620,73	5.650,08	309,31	1.752,76	28.332,88				
<b>Totali</b>							<b>3.305,24</b>	<b>42.968,12</b>	<b>11.773,26</b>	<b>644,52</b>	<b>3.652,29</b>	<b>59.038,20</b>				