



COMUNE DI ITRI
Provincia di Latina

Deliberazione Copia della Giunta Comunale

N. 55 del 16.11.2021

OGGETTO:	MODIFICA PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 APPROVATO CON DELIBERAZIONI DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N. 7 DEL 20/05/2021 E N. 42 DEL 24/06/2021.
-----------------	--

L'anno **duemilaventuno** il giorno **sedici del mese di novembre** alle ore **19,00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

AGRESTI	Giovanni	Sindaco	presente
PALAZZO	Elena	Vicesindaco	presente
CECE	Giuseppe	Assessore	presente
DI MATTIA	Mario Simon	Assessore	presente
DRAGONETTI	Gabriella	Assessore	presente
MAZZIOTTI	Salvatore	Assessore	presente

Presenti: 6

Assenti: 0

Partecipa il **Segretario Comunale Margherita MARTINO**.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento sopraindicato.

La Giunta Comunale

Visto il Decreto Legislativo del 18 Agosto 2000 n. 267;

Acquisiti i pareri a termine dell'art. 49 del suddetto Decreto Legislativo;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-con deliberazione del Commissario Straordinario adottata coi poteri del Consiglio Comunale n. 24/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2021 - 2023;
-con deliberazione del Commissario Straordinario adottata coi poteri del Consiglio Comunale n. 23/2021 è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) - periodo 2021/2023;

Premesso che:

-con deliberazione del Commissario Straordinario adottata coi poteri della Giunta Comunale n. 7/2021 si procedeva all'approvazione del PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA RACCORDATA AL LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA DELL'ENTE;
-con successiva deliberazione del Commissario Straordinario adottata coi poteri della Giunta Comunale n. 42/2021 si procedeva all'approvazione della MODIFICA PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 APPROVATO CON PROPRIA PRECEDENTE DELIBERAZIONE ADOTTATA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE N. 7 DEL 20/05/2021;

***Ribadito** tutto quanto premesso nelle succitate deliberazioni n. 7 del 20/05/2021 e n. 42 del 24/06/2021 e pertanto:*

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

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

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

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

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

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

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

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

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

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

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

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni";

Visti:

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

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

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

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

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

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- ✓ pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- ✓ prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto

legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);

- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

Visto l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e ss.mm.ii. che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

Visto il comma 2 del predetto articolo, il quale prevede: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”;*

Visto il Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni, come meglio spiegato dalla Circolare Interministeriale 8/6/2020, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni., suddividendo tutti i comuni in tre grandi aggregati:

A. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti inferiore alla soglia di massima spesa del personale individuata dalla tabella 1 dell'art.4 del DM;

B. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti superiore alla soglia di rientro della maggior spesa del personale individuata dalla tabella 3 dell'art.6 del DM;

C. i comuni che hanno un valore percentuale del rapporto spesa del personale/ entrate correnti compreso tra i valori del gruppo a) e i valori del gruppo b);

Visto l'articolo 6 del DPCM che specifica: *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”;*

Visto l'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano *“neutralizzate”* ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

Visto che il nuovo meccanismo per il calcolo delle capacità assunzionali dei comuni chiede agli enti di avere come riferimento il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti e si basa sulla sostenibilità finanziaria della spesa; pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali, al fine di assicurare un turn over compatibile con

l'adempimento della *mission* istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri (Corte Conti se. Reg. Veneto 15/2021);

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

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”;

Visto il comma 993 dell'art.1 Legge di Bilancio 2021 secondo il quale *“Per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122”;*

Visti i commi 797 – 800 art. 1 Legge di Bilancio 2021, in base ai quali: *“Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali, gestiti in forma singola o associata, per portare gli enti a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali e residenti di 1 a 5000 e poi di 1 a 4000 vengono previsti: a) un contributo di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; b) un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000”;*

Richiamato inoltre il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le

esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

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

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

Considerato inoltre quanto introdotto in tema di turn-over dalla L.26/2019 a modifica del D.L. 90/2014 art. 3 co.5, che dispone "A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile" e che quindi sono ampliate le capacità assunzionali a tempo indeterminato con l'estensione a 5 anni precedenti gli anni precedenti in cui possono essere utilizzati i risparmi derivanti da cessazioni;

Considerato che la nuova normativa in tema di capacità assunzionale a tempo indeterminato decorre dal 20 aprile 2020;

Preso atto che ai sensi del DPCM, il Comune di Itri si colloca nella fascia demografica 10.000 – 59.999 e, pertanto, la percentuale da applicare al calcolo del "valore soglia" è pari al 27,00%, pari ad una spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica di **€ 1.914.158,52**;

Rilevato pertanto che, secondo la riclassificazione della spesa dettata dal Decreto e dalla Circolare Interministeriale, la Spesa del Personale (Macroaggregato 1), al netto di IRAP, risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (2020) è pari a **€ 1.699.675,77**, mentre la spesa 2018 è pari ad **€ 1.695.783,45**;

Preso atto quindi che in base alla normativa sopra richiamata l'incidenza spesa del personale/entrate correnti è determinata secondo quanto riportato nella tabella, come di seguito riportata:

CALCOLO DELLE ENTRATE CORRENTI				
Entrate correnti	2018	2019	2020	Media
Titolo 1				
Titolo 2				
Titolo 3				
Totale Entrate correnti	7.086.136,38	7.213.085,09	7.965.329,21	€ 7.421.516,89
FCDE Ultima annualità			332.040,90	
Entrate correnti nette				€ 7.089.475,99
SPESA DEL PERSONALE				
Spesa del personale 2020 al netto di Irap (ultimo rendiconto approvato)				€ 1.699.675,77
INCIDENZA SPESA DEL PERSONALE/ENTRATE CORRENTI				
incidenza spesa del personale/entrate correnti				23,97%
FASCIA DEMOGRAFICA DELL'ENTE - VALORI SOGLIA PERCENTUALI				
Fascia demografica	Valore soglia		Soglia di rientro	
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27%		31%	

Esito del testo di verifica	
Spesa del personale da incrementare	SI
Spesa del personale da ridurre	NO
Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	€ 1.914.158,52
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla Spesa ultimo rendiconto	€ 214.482,75

Verificato, pertanto, che la Spesa del Personale come risultante dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato (anno 2020) è inferiore al "valore soglia" con un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti pari al **23,97%**;

Preso atto che ai sensi dell'art. 6, comma 3 del DM in argomento, come interpretato dalla Circolare Interministeriale, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, secondo le modalità chiarite dal parere MEF- RGS - Prot. 12454 del 15/01/2021, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, che per il Comune di Itri ammonta ad **€ 1.914.158,52**

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

Attestato che il limite di incremento di Spesa del Personale per le assunzioni a tempo indeterminato e l'incremento annuali massimo rispetto alla spesa del personale 2018 per il triennio 2021-2023 è così definito:

Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2024	
Spesa del personale 2018	1.695.783,45 €

Fascia demografica dell'ente
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti

Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018						
Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale con resti
Periodo transitorio	2020	9,0%	€ 152.620,51	€ 152.620,51		€ 743.605,94
	2021	16,0%	€ 271.325,35	€ 118.704,84		€ 709.690,27
	2022	19,0%	€ 322.198,86	€ 50.873,50		€ 641.858,93

	2023	21,0%	€ 356.114,52	€ 33.915,67		€ 624.901,10
	2024	22,0%	€ 373.072,36	€ 16.957,83		€ 607.943,26
Totale per verifica				€ 373.072,36		

Evidenziato, tuttavia, che il limite di spesa teorica è di € **1.914.158,52** e che pertanto l'incremento di spesa di personale non potrà in ogni caso superare tale valore soglia;

Evidenziato altresì che, come sopra richiamato, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale, al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della missione istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti e pertanto è necessario ponderare attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica (Corte conti Veneto 15/2021);

Rilevato che, con riferimento a tutto quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell'ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- a) facoltà assunzionali a tempo indeterminato
- b) contenimento della spesa di personale
- c) dotazione organica
- d) procedure di stabilizzazione
- e) progressioni verticali e di carriera
- f) lavoro flessibile
- g) programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale
- h) trattamento accessorio del personale dipendente;

Inoltre questo programma di fabbisogno tiene conto:

- di tutti i vincoli di finanza pubblica;
- del bilancio di previsione 2021/2023, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario adottata coi poteri del Consiglio Comunale n. 24/2021, esecutiva ai sensi di legge;
- del limite di cui all'articolo 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- della ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 che tiene conto:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP e nel Piano Performance/pian obiettivi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 24/03/2021;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- d) delle capacità assunzionali per il personale a tempo indeterminato, ai sensi del Decreto del 17 marzo 2020;

Visto che il nuovo piano occupazionale 2021-2023, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 7/2021 e modificato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 42/2021 prevede complessivamente n. 7 posti a tempo indeterminato, di cui n. 3 posti agente di polizia locale cat. C e n. 4

posti istruttore amministrativo part-time 18 h settimanali cat. C, oltre che n. 1 posto di educatrice asilo nido a tempo determinato da coprire con istituto del comando fino al 30 giugno 2021, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 e n. 4 posti di agente di polizia locale part time (18 ore settimanali) a tempo determinato per n. 3 mesi;

Dato atto che a seguito delle elezioni amministrative del 03 e 04 ottobre 2021, si è insediata una nuova Giunta Comunale nominata giusti decreti sindacali prot. n. 16172, 16173, 16175, 16177 e 16178 del 14 ottobre 2021;

Considerato che, a seguito del suddetto insediamento, si rende necessario modificare il piano occupazionale 2021/2023, prevedendo quanto segue:

-n. 1 posto agente di polizia locale a tempo pieno cat. C da coprire mediante procedura di mobilità volontaria ed in subordine mediante concorso pubblico, preso atto che a seguito di scorrimento della graduatoria vigente approvata con determinazione del Responsabile del Personale n. 608 del 06/08/2020, la stessa è risultata esaurita come attestato nella determinazione del Responsabile del Personale n. 660 del 01/07/2021;

-n. 4 posti istruttore amministrativo part-time 18 ore settimanali cat. C da coprire mediante concorso pubblico;

-n. 1 posto di educatrice asilo nido a tempo determinato da coprire mediante istituto del comando, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, a decorrere dal 01/01/2022 al 31/12/2023 per la durata di 24 mesi;

-n. 1 posto di segretario particolare – portavoce in staff all'ufficio del Sindaco - 18 ore settimanali, cat. D (posizione economica D1) da coprire ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato: "Uffici di supporto agli organi di direzione politica" per la durata del mandato amministrativo del Sindaco;

Rilevato, dunque, che la normativa vigente attribuisce agli enti locali la facoltà di costituire strutture organizzative idonee a coadiuvare gli organi di direzione politica nell'esercizio delle loro funzioni, composte, oltre che dal personale dipendente interno, anche da collaboratori esterni;

Ritenuto necessario ed opportuno costituire, in carenza della dotazione organica dell'Ente, un ufficio in posizione di staff ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato: "Uffici di supporto agli organi di direzione politica" mediante l'assegnazione allo stesso di una unità di personale a tempo parziale (18 ore settimanali), da inquadrare come cat. D (posizione economica D1) avvalendosi di personale esterno a tempo determinato;

Dato atto che l'Ufficio di supporto politico-amministrativo è posto al di fuori dell'organigramma istituzionale;

Ribadito altresì che, con decreto prot. n. 15682 del 06/10/2021 il Sindaco ha disposto la conferma dell'incarico ex art. 110 Tuel di Responsabile dei Servizi Legali/Contenzioso – Commercio/Suap – Servizi Socio assistenziali, Nido ed Affari del Personale fino alla data del 31/12/2021;

Visto il nuovo piano occupazionale 2021-2023, predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle nuove esigenze dell'Ente, emerse a seguito del rinnovo degli Organi Istituzionali con le consultazioni amministrative del 03 e 04 ottobre 2021, che si riporta in allegato alla presente deliberazione;

Dato atto che il presente programma tiene conto:

- degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 689/1999;
- che questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- che il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

-della nuova disciplina relativa ai limiti della capacità per le assunzioni a tempo indeterminato determinata ai sensi del DM del 17 marzo 2020, le spese previste per il lavoro flessibile e l'andamento della spesa di personale in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, salvo le deroghe previste dal DPCM 17 marzo 2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

Evidenziato che sul presente provvedimento non è necessaria la procedura di informazione così come previsto dagli art 4 e 7 del CCNL Funzioni Locali 2016-18;

Visto il parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria, verbale n. 52 del 2021;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

Con votazione unanime favorevole legalmente resa

DELIBERA

1. di richiamare le premesse e le motivazioni in esse contenute quali parti integranti e sostanziali del presente deliberato;

2. di modificare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023, redatto ai sensi dell'articolo 91, comma 1 del d.Lgs. n. 267/2000, con precedenti deliberazioni del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 7 del 20/05/2021 e n. 42 del 24/06/2021, nella parte relativa al piano occupazionale 2021/2023, prevedendo quanto segue:

-n. 1 posto agente di polizia locale a tempo pieno cat. C da coprire mediante procedura di mobilità volontaria ed in subordine mediante concorso pubblico, preso atto che a seguito di scorrimento della graduatoria vigente approvata con determinazione del Responsabile del Personale n. 608 del 06/08/2020, la stessa è risultata esaurita come attestato nella determinazione del Responsabile del Personale n. 660 del 01/07/2021;

-n. 4 posti istruttore amministrativo part-time 18 ore settimanali cat. C da coprire mediante concorso pubblico;

-n. 1 posto di educatrice asilo nido a tempo determinato da coprire mediante istituto del comando, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, a decorrere dal 01/01/2022 al 31/12/2023 per la durata di 24 mesi;

-n. 1 posto di segretario particolare – portavoce in staff all'ufficio del Sindaco - 18 ore settimanali, cat. D (posizione economica D1) da coprire ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato: "Uffici di supporto agli organi di direzione politica" per la durata del mandato amministrativo del Sindaco;

3. di dare atto che le assunzioni a tempo indeterminato di cui al precedente punto 2. comportano una spesa complessiva annua pari ad € 136.423,95 e pertanto il limite assunzionale è rispettato per € 104.773,85 come si evince da prospetto allegato 2a;

4. di dare atto altresì, le assunzioni a tempo determinato di cui al precedente punto 2. comportano una spesa complessiva annua pari ad € 11.900,07 e pertanto risulta rispettato il limite tetto di spesa per lavoro flessibile di cui al D.L. 78/2010;

5. di costituire, in carenza della dotazione organica dell'Ente, un ufficio in posizione di staff ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, rubricato: "Uffici di supporto agli organi di direzione politica" mediante l'assegnazione allo stesso di

una unità di personale a tempo parziale (18 ore settimanali), da inquadrare come cat. D (posizione economica D1) avvalendosi di personale esterno a tempo determinato;

6. di dare atto che l'Ufficio di supporto politico-amministrativo è posto al di fuori dell'organigramma istituzionale;

7. di pubblicare la presente modifica al Piano Triennale di fabbisogno in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

8. di trasmettere la presente modifica al piano triennale di fabbisogno alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in 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;

9. di demandare ai Responsabili del Servizio, ciascuno per quanto di competenza, gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, compresa l'informativa alle organizzazioni sindacali;

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

ALLEGATO "2a" ALLA PROPOSTA D.G.C. N.

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2021				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
Agente p.l.	C	3	€ 27.284,79	€ 81.854,37
Istruttore Amministrativo part time 18h	C	4	€ 13.642,39	€ 54.569,58
TOTALE		7		€ 136.423,95
Incremento assunzioni TI utilizzato nel 2020				€ 30.127,54
Incremento assunzioni a TI 2020 (tabella 2 DPCM 17 marzo 2020)				€ 152.620,51
incremento assunzioni a TI 2021 (tabella 2 DPCM 17 marzo 2020)				€ 118.704,84
TOTALE LIMITE INCREMENTO ASSUNZIONALE				€ 271.325,35
Limite rispettato per				€ 104.773,86
ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2021				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
Staff Sindaco - 18 ore settimanali Cat. D/D1	D	1	€ 11.900,07	€ 11.900,07
TOTALE		1		€ 11.900,07
SPESA MAX CONSENTITA PER LAVORO FLESSIBILE D.L. 78/2010				€ 13.642,39
LIMITE RISPETTO TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE				RISPARMIO: € 1.742,32

ALLEGATO "2b" ALLA PROPOSTA D.G.C. N.

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2022				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
				€ 0,00
				€ 0,00
TOTALE		0		€ 0,00
Incremento assunzioni a TI 2022 (tabella 2 DPCM 17 marzo 2020)				€ 50.873,50
TOTALE LIMITE ASSUNZIONALE 2022				€ 50.873,50
Incremento non utilizzato nel 2021				€ 104.773,86
TOTALE LIMITE ASSUNZIONALE				€ 155.647,37
Limite rispettato per				€ 155.647,37
ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2022 – art. 9 dl 78/2010				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
Comando in entrata Educatrice asilo Nido	C	1	€ 27.284,78	€ 27.284,78
Staff Sindaco - 18 ore settimanali Cat. D/D1	D	1	€ 11.900,07	€ 11.900,07
				€ 0,00
				€ 0,00
TOTALE		2		€ 39.184,85
SPESE IN DEROGA AL TETTO LAVORO FLESSIBILE				€ 27.284,78
SPESA MAX CONSENTITA PER LAVORO FLESSIBILE D.L. 78/2010				€ 13.642,39
LIMITE RISPETTO TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE				RISPARMIO: € 1.742,32

ALLEGATO "2c" ALLA PROPOSTA D.G.C. N.

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO 2023				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
TOTALE				€ 0,00
Incremento assunzioni a TI 2023 (tabella 2 DPCM 17 marzo 2020)				€ 33.915,67
incremento non utiizzato nel 2022				€ 155.647,37
TOTALE LIMITE ASSUNZIONALE 2023				€ 189.563,04
Limite rispettato per				€ 189.563,04

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO 2023 – art. 9 dl 78/2010				
Prof. professionale	CTG	N.	Spesa unitaria annuale (compresi oneri)	Spesa totale annuale (compresi oneri)
Comando in entrata Educatrice asilo Nido	C	1	€ 27.284,78	€ 27.284,78
Staff Sindaco - 18 ore settimanali Cat. D/D1	D	1	€ 11.900,07	€ 11.900,07
				€ 0,00
TOTALE		2		€ 39.184,85
SPESE IN DEROGA AL TETTO LAVORO FLESSIBILE				€ 27.284,78
SPESA MAX CONSENTITA PER LAVORO FLESSIBILE D.L. 78/2010				€ 13.642,39
LIMITE RISPETTO TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE				RISPARMIO: € 1.742,32

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA (Art. 1 c. 557 Legge 296/2006)

€ 1.957.505,91

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO 2021
PROFILO PROFESS.	CAT. INIZ. GIUR.	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO	CESSAZ. 2020	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZIONE	SPESA PER NUOVE ASS. / MAGGIORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (IN SERV - CESS+ASS)	
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	100%	€ 23.980,09	5	€ 119.900,45			€ 0,00	€ 119.900,45	
ISTRUTTORE DIRETTIVO	D1	100%	€ 23.980,09	1	€ 23.980,09	0,58		€ 0,00	€ 10.071,64	
ISTRUTTORE AMMIMISTR.VO	C	100%	€ 22.039,42	9	€ 198.354,78			€ 0,00	€ 198.354,78	
ISTRUTTORE CONTABILE	C	100%	€ 22.039,42	3	€ 66.118,26			€ 0,00	€ 66.118,26	
ISTRUTTORE	C	50%	€ 22.039,42	0	€ 0,00		4	€ 44.078,84	€ 44.078,84	
AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	C	100,00%	€ 22.039,42	7	€ 154.275,94			€ 0,00	€ 154.275,94	
AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	C	100,00%	€ 22.039,42	2	€ 44.078,84		1	€ 22.039,42	€ 66.118,26	
COLLABORATORE	B3	100%	€ 20.652,45	1	€ 20.652,45			€ 0,00	€ 20.652,45	
OPERAIO	B1	100%	€ 19.536,92	4	€ 78.147,68			€ 0,00	€ 78.147,68	
OPERAIO	B1	83,33%	€ 19.536,92	3	€ 48.840,35			€ 0,00	€ 48.840,35	
OPERAIO	B1	94,45%	€ 19.536,92	7	€ 129.168,35			€ 0,00	€ 129.168,35	
TOTALI				42	€ 883.517,18	0,58	5	€ 66.118,26	€ 935.726,99	

Letto e approvato.

Il Sindaco
F.to Giovanni Agresti

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Margherita Martino

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 17/11/2021 e vi resterà per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Margherita Martino

Dichiara immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma. Art. 134 del D.Lvo 267/2000.

Itri, lì 16/11/2021

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Margherita Martino

SETTORE PERSONALE

Visto: per la regolarità tecnica si esprime parere favorevole.

Lì, 16/11/2021

Il Responsabile Servizio
F.to Dott.Ssa Vincenzina Marra

UFFICIO RAGIONERIA

Visto: per la regolarità contabile si esprime parere favorevole.

Lì, 16/11/2021

Il Responsabile Servizi Finanziari
F.to Dott. Giorgio Colaguori

Inviata ai Capigruppo il _____
Inviata alla Prefettura il _____

La presente delibera è divenuta esecutiva il giorno:

- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)
 Dichiarata immediatamente eseguibile

Il Segretario Comunale

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Itri, lì

Il Segretario Comunale
Dott.Ssa Margherita Martino