



~~Originale~~/Copia

**COMUNE DI STALETTI'**  
(Provincia di Catanzaro)

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

<b>N. 71 del Reg. Data 16/11/2020</b>	<b>OGGETTO: Riapprovazione Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 – 2022</b>
---	---

L'anno **duemila venti**, il giorno 16 del mese di novembre alle ore 12,00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

<b>N.</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>QUALIFICA</b>	<b>Presente (si - no)</b>
1	<b>Alfonso MERCURIO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>SI</b>
2	<b>Rosario MIRARCHI</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>SI</b>
3	<b>Maria Concetta POSCA</b>	<b>Assessore</b>	<b>SI</b>

Partecipa il Segretario Comunale Dr. Luciano Pittelli, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta il Sindaco, *Alfonso Mercurio*, il quale, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

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

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

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

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

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

*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;

**Richiamato**, l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, commi da 1 a 4;

**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 dei budget assunzionali

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall’art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Rilevato** che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall’art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Rilevato** che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

**Considerato** che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

**Preso atto** che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 30,16%, e che pertanto il Comune si pone al di sopra del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1, ma al di sotto del secondo limite previsto dall’art. 6 (vedi conteggi come da schema allegato A);

**Rilevato** che secondo l’art. 6 comma 3 del citato decreto “*I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell’art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato.*”.

**Considerato** pertanto che il Comune di Staletti è tenuto a mantenere quantomeno invariato nel tempo il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

**Rilevato** che per l’anno 2020 il tetto massimo della spesa di personale è inferiore al valore certificato nel rendiconto dell’anno 2018 come si evince dall’allegato A);

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

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.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;

**Richiamata** la propria precedente deliberazione n. 142 in data 30.12.2019 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “*Modifica dotazione organica. Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022.Approvazione*”;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Ricordato** che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti, da rendiconto 2019 pari a 32,33 %;

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

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

**Considerato** che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio al 1.1.2020 (+)	€ 223.359,81
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione) (+)	€ 210.638,13
<b>Spesa potenziale massima (A) (=)</b>	<b>€ 433.997,94</b>

**Considerato** che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

	2020	2021	2022
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 170.241,77	82.959,90	56.126,91
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 53.118,05	53.118,05	330.297,26
Possibili espansioni part-time (+)	€		
Personale in comando in entrata (+)	€ 19.604,52	0	
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0		
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 39.256,64	64.198,96	64.198,96
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (stabilizzazione lpu/lpu) (+)	€	277.179,21	
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0		
Assunzioni per mobilità (+)	€ 0		
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>1</sup>	€ 0		
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€ 282.220,41</b>	<b>477.456,12</b>	<b>450.623,13</b>

**Rilevato** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 è inferiore alla spesa potenziale massima pari ad euro (DM 17.03.2020);

**Rilevato:**

-che, allo stato attuale, questo Ente utilizza ventitrè (23) lavoratori ex LSU/LPU, al momento contrattualizzati a tempo determinato e part time e intende programmare la loro stabilizzazione, nell'ambito delle possibilità consentite dalla normativa vigente;

-che i lavoratori ex LSU/LPU attualmente in servizio sono i seguenti:

Categoria	Lpu	Lsu
D	---	---
C	1	4
B	---	2
B3	1	---
A	8	7
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>13</b>

**Dato atto che :**

- la normativa in materia di stabilizzazioni è quella prevista dall'art. 1, comma 495, della Legge n. 160/2019, la quale prescrive che: "Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo";
- i lavoratori da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo possono essere stabilizzati previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità;
- i lavoratori da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo possono essere stabilizzati mediante procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami o se risultati idonei in graduatorie ancora valide di precedenti concorsi e selezioni per la stessa categoria;
- le stabilizzazioni possono essere disposte nei limiti delle risorse, a valere sul regime ordinario delle assunzioni, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno;
- per le assunzioni a tempo indeterminato è possibile utilizzare le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, a condizione che le amministrazioni prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui all'art. 9, comma 28° del D.Lgs. n.78/2010;
- è possibile utilizzare le risorse permanenti appositamente stanziare da leggi regionali e l'eventuale contributo statale concesso permanentemente;
- il calcolo della spesa del personale da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati, ai fini delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296, viene effettuato al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle Regioni, per cui i finanziamenti ministeriali e regionali non incidono sul tetto della spesa del personale;

**Preso atto che,** ai sensi dell'art. 1, comma 211 della Legge n. 147/ 2013, per le qualifiche di cui all'art. 16 della legge n. 56/1987 ossia quelle per le quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo (categorie A e B1), non si utilizza alcuna quota turn over;

**Vista** la Convenzione sottoscritta in data 19 settembre 2018 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Calabria per l'assegnazione delle relative risorse destinate ad incentivare l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità della Regione Calabria;

**Vista** la legge regionale della Calabria 25 Giugno 2019 n. 29, recante "Storicizzazione risorse del precariato storico", con la quale l'Ente Regione sostiene, tra l'altro, la contrattualizzazione e la stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU;

**Visto,** a tal proposito, il decreto dirigenziale n. 10462 del 28/08/2019, assunto il 22/08/2019 (numero Registro Dipartimento Lavoro, Formazione e Politiche Sociali (LFPS) - Settore 04 – Politiche Attive, Superamento del Precariato e Vigilanza Enti:2771) per mezzo del quale l'Ente Regione ha riaperto i termini di cui al decreto n. 13412 del 19/11/2018 per la presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità;

**Rilevato che,** col citato decreto dirigenziale n. 10462/2019, le risorse finanziarie poste a sostegno del processo di stabilizzazione assegnate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed in compartecipazione dalla Regione Calabria, sono così distinte:

#### **QUOTA INCENTIVO PER OGNI SINGOLO LSU**

- Quota annua Ministero del Lavoro e Politiche Sociali .....€ 9.296,00;
- Quota integrativa annua Regione Calabria (storicizzata).....€ 3.800 00-

## QUOTA INCENTIVO PER OGNI SINGOLO LPU

- Quota annua Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.....€ zero;
- Quota integrativa annua Regione Calabria (storicizzata).....€ 13.096,22;

### Considerato che:

- l'articolo 1 del decreto del direttore generale degli ammortizzatori sociali e della formazione n. 234 specifica l'importo annuo pro-capite dell'incentivo, che è pari a € 9.296,22 (novemiladuecentonovantasei/22) ed è riconosciuto indipendentemente dall'orario di lavoro, se a tempo pieno o parziale, ed è cumulabile con eventuali ulteriori contributi regionali per un periodo di 4 anni dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato mentre l'articolo 2 dello stesso decreto prevede che, mediante apposite convenzioni, saranno assegnate a ciascuna delle Regioni le distinte quote e ne saranno disciplinate le modalità di trasferimento;
- il comma 211 dell'art. 1 della L. 27/12/2013 n. 147 prevede che "Le risorse finanziarie, nella misura individuale massima di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, sono assegnate ai comuni, che hanno disponibilità di posti in dotazione organica relativamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni, per incentivare l'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratto di lavoro a tempo parziale, dei soggetti di cui ai commi 209 e 210, anche in deroga alla vigente normativa in materia di facoltà assunzionali, ma in ogni caso nel rispetto del patto di stabilità interno e dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni";
- la legge 160 del 27/12/2019 (finanziaria per il 2020), al fine di semplificare il processo di stabilizzazione degli LSU è intervenuta sul tema in maniera più incisiva, disciplinandolo all'art. 1, commi 495, 496 e 497;

**Dato atto** che dal quadro normativo sopra delineato emerge che con la finanziaria 2020, pertanto, diversamente che in passato (allorquando il processo di stabilizzazione era comunque subordinato al rispetto di tutta la normativa vincolistica ordinariamente prevista in materia di assunzioni), al fine di favorire il processo di stabilizzazione degli LSU appartenenti alla platea storica, si è inteso assicurare la massima apertura, prevedendo che – solo per il 2020 – detto processo possa essere attuato - nei limiti delle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296 - in deroga a tutti i profili vincolistici afferenti la disciplina delle assunzioni (ovvero: dotazione organica, piano di fabbisogno del personale e vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa), prevedendo, quindi, un incremento del fondo in questione di 9 milioni di euro annui a decorrere dal 2020 e stabilendo che al fine del riparto delle somme di cui sopra le amministrazioni, entro il 31 gennaio 2020, presentino istanza alla Presidenza del Consiglio dei Ministri;

**Dato atto** che, secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida per la stesura del fabbisogno di personale di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

**Considerato** che nel processo di stabilizzazione degli LSU, invece, il concetto di dotazione organica è inteso in senso classico ovvero come sommatoria dei posti (coperti o vacanti) previsti in sede di programmazione del fabbisogno del personale;

**Ritenuto** che, alla luce di quanto sopra rappresentato, i posti presenti in dotazione organica attualmente vacanti, al fine di consentire la stabilizzazione del personale contrattualizzato a tempo part time e determinato in forza presso questo Ente, ben possono essere trasformati in ulteriori posti a tempo indeterminato, parziale e in ruolo sovranumerario, in quanto detta trasformazione non altera in alcun modo l'equilibrio ed il contenuto del complessivo budget assunzionale dell'Ente e mantiene inalterato il numero dei dipendenti che deve essere calcolato ai sensi di quanto disposto dall'art. 9 del D.Lgs. 81/2015;

**Preso atto** che il processo di stabilizzazione degli LSU, ove attuato nel corso del 2020 nei limiti delle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, beneficia di un regime derogatorio rispetto a tutti i vincoli normativi attualmente vigenti in materia di programmazione del piano del fabbisogno e del piano assunzionale del personale 2020/2022;

**Ritenuto** che occorre avviare il processo di stabilizzazione del personale contrattualizzato a tempo part time e in ruolo soprannumerario in forza presso questo Ente – da concludersi entro il 31/12/2020;

**Rilevato** che le “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica”, cosiddetto “decreto Milleproroghe”(D.L.162/2019, e successiva Legge di conversione 28 febbraio 2020 n. 8, pubblicata in Gazzetta ufficiale n. 51 del 29 febbraio 2020),e la legge di bilancio 2020,prevedono un ampliamento delle possibilità di stabilizzazione degli LSU e degli LPU (assunzione del personale in soprannumero, deroga alle capacità assunzionali);

**Viste** le norme in materia di capacità assunzionali degli enti locali ed in particolare: art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015; art. 3, comma 5° del D.L. n. 90/2014; art. 22, comma 2° del D.L. n. 50/2017; art. 1, comma 557°- quater della legge n. 296/2006 e da ultimo la legge di bilancio 2019 n. 145/2018, in base alle quali gli enti locali possono nell’anno 2020 assumere dipendenti a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell’anno precedente, oltre ai resti non utilizzati del triennio precedente;

**Visto**, altresì, l’art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito dalla legge n. 26/2019 ,che ha previsto:

- la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell’anno (senza attendere l’esercizio successivo), ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover;
- la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni (in luogo di 3), con riferimento però alle percentuali di capacità assunzionali esistenti nei singoli esercizi;

**Rilevato:**

-che le cessazioni inerenti a questo Ente e che danno luogo alla capacità assunzionale 2020, sono le seguenti:

Cessazioni		Percentuale ammissibile
2020 Ctg D pos. econ. D4 Ctg B pos. econ. B5	52.133,82	100%
2019 Ctg C pos. econ. C4 (1) Ctg B pos. econ. B4 (1) Ctg B pos. econ. B2 (1)	114.217,17	100 %
2018 Ctg C pos. econ.C4 (1) Ctg A pos. econ.A4 (1)		75 %
2015 Ctg B pos. econ. B6 Ctg B pos. econ. B2	41.418,44	75 %
2014 Ctg B pos. econ. B5	22.038,85	60%

-che, pertanto,il budget assunzionale per il 2020 è pari ad € 210.638,13;

- che le assunzioni a tempo determinato o comunque per rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall’art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010, che prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009;

- che con la pronuncia n. 1/SEZAUT/2017/QMIG, della Sezione Autonomie della Corte dei Conti deliberata nell’Adunanza del 20 dicembre 2016, in ordine alle spese flessibili, si afferma che “..... nell’ipotesi in cui non sia stata sostenuta alcuna spesa sostenuta nell’anno 2009, ovvero nel triennio 2007/2009, si potrebbe ritenere funzionale consentire le assunzioni determinate dall’assoluta necessità di far fronte ad un servizio essenziale per l’ente (cfr. Sez. reg. contr. Lombardia, delibera n. 29/2012/PAR, Sez. reg. contr. Puglia, delibera n. 149/2016/PAR).

*Questa nuova soglia di spesa, nella misura strettamente necessaria a far fronte ad esigenze eccezionali, costituirà, a sua volta, il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”;*

- che nel triennio 2007/2009 il Comune di Staletti non ha sostenuto alcuna spesa di tipo flessibile;
  - che il limite per funzioni essenziali è quantificato in € 00,00 rapportato ad un numero limitato di mesi e di ore annue;
  - che in relazione a quanto chiarito dalla Corte dei Conti, a sezione riunite, con parere n. 12/2012, la spesa per l'assunzione di dirigente ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 non soggiace ai limiti sul ricorso al lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010;
  - che l'art.1, comma 557, della L. 30.12.2004 n.311, prevede che i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali con la formula dello scavalco in eccedenza purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza;
  - che l'art.110 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, prevede che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici possa avvenire mediante contratto a tempo determinato, previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;
  - di un provvedimento motivato del Sindaco, che l'art. 29, comma 4, della Legge 28 dicembre 2001 n. 448, prevede l'attribuzione ai componenti dell'organo esecutivo della responsabilità degli Uffici e dei Servizi per i periodi di vacatio nei posti a tempo indeterminato di categoria D;
  - che, con delibera di Giunta Comunale n.133 del 05/12/2019, il Responsabile del Settore III°, Arch. Beniamino Posca, dal primo giugno 2020 è stato collocato a riposo per il raggiungimento del limite di età lavorativa;
  - che, a seguito del collocamento a riposo del Responsabile del Settore II°, si sono accumulate nell'ufficio tecnico diverse pratiche con scadenze improrogabili, per cui occorre rivedere le previsioni di assunzione per il 2020 al fine di ottimizzare in via di urgenza le risorse per un miglior funzionamento del II° Settore;
  - che con decreto motivato del Sindaco n.5 del 26/05/2020 è stata attribuita a proprio carico la responsabilità del Settore Tecnico;
- Dato atto** che, con deliberazione di Giunta Comunale n.54 del 22/09/2020, la nuova struttura organizzativa dell'Ente è stata suddivisa nei seguenti settori omogenei:
- I° Settore (affari generali-demografici-beni culturali-pubblica istruzione-servizi sociali-turismo-sport-spettacolo- legale);
  - II° Settore (tecnico-lavori pubblici-urbanistica-patrimonio -vigilanza – commercio);
  - III° Settore (economico-finanziario);

**Dato atto che:**

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020 -2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2020 -2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**Visto** il piano occupazionale 2020 - 2022 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

**Ritenuto** pertanto procedere alla stabilizzazione sulla base della normativa fin qui riportata e che prevede sinteticamente :

- a) Categoria A n. 15 assunzione part time 50% da coprire mediante stabilizzazione di n. 8 LPU e n.7 LSU, dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 17 ore settimanali, da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità;
- b) Categoria B n. 2 assunzione part time 50% da coprire mediante stabilizzazione di n.2 LSU dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 16 ore settimanali, da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità;



- c) Categoria B3 n. 1 assunzione part time 50% da coprire mediante stabilizzazione di n.1 LPU dipendente contrattualizzato a tempo determinato e part-time 16 ore settimanali, da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità;
- d) Categoria C n. 5 assunzione part time 50% da coprire mediante stabilizzazione di n.1 LPU e n.4 LSU dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 15 ore settimanali, da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo previo espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami;

**Visto** l'art. 1, comma 447, della Legge n. 145/2018 che prevede che le selezioni riservate mediante prova di idoneità (lett. b - art.1, comma 446, della L. 145/2018) e per titoli ed esami (lett.c - art.1, comma 446, della L. 145/2018) sono organizzate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per il tramite della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualficazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM) che si avvale dell'Associazione FORMEZ PA;

**Vista** la Circolare n. 1 del 11.01.2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la quale precisa che restano fuori dal suddetto ambito di applicazione le procedure per assunzioni a tempo indeterminato di lsu / lpu incentivate con le risorse statali del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione, avviate sulla base di programmi, bandi, avvisi pubblici ecc., adottate negli scorsi anni dalle regioni ai sensi dell'art. 78, commi 2 e 3, della Legge 23 dicembre 2000 n. 388, e soprattutto nel 2018, ai sensi dell'art. 1, comma 1156, lett. g-bis, della Legge 296/2006 e del Decreto del Direttore Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione 7 agosto 2018, destinate a completarsi nel 2019 e/o nelle prossime annualità;

**Vista** la successiva circolare n. 15 del 1.8.2019 che, a parziale modifica della precedente circolare n. 1 del 11.1.2019, precisa che le procedure di cui all'art. 1 commi 446-448 della legge 145/2018 non si applicano al reclutamento a tempo indeterminato dei LSU presso pubbliche amministrazioni già finanziato con le risorse stabili del FSOF, anche se effettuato sulla base di programmi, avvisi, bandi ecc emessi successivamente all'entrata in vigore delle nuove norme;

**Ritenuto**, per quanto sopra:

1. dare immediato avvio al processo di stabilizzazione che deve concludersi, inderogabilmente, entro l'anno 2020, nel rispetto delle seguenti condizioni:
  - a) possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità come previsti dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo (risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso questa amministrazione e che abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni);
  - b) espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego;
  - c) espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego;
2. programmare nell'anno 2020, ai sensi dell'art. 1, comma 495, della Legge 27 dicembre 2019 n. 160, l'assunzione a tempo indeterminato, in qualità di lavoratori sovranumerari e con contratti di lavoro a tempo parziale di n.15/17 ore settimanali, in sovrannumero rispetto

alla dotazione organica esistente, in deroga alle capacità assunzionali e del divieto, sancito dall'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, che dispone il contenimento della spesa del personale nei limiti del triennio 2011-2013, di tutti i lavoratori contrattualizzati, ex LSU/LPU con copertura dei seguenti posti:

Categoria/ Profilo Prof.	Ex LSU	Ex LPU	Totale	Costo annuo	Costo annuo, finanziato da Ministero e Regione	Maggiore costo a carico dell'Ente
<b>C</b> Istruttore Amministrativo (1) Finanziario (2) Tecnico (1) Vigilanza (1)	4	1	5	€13.096,00x5= €64.480,00	€ 64.480,00	€0,00
<b>B3</b> Collaboratore		1	1	€13.096,00	€13.096,00	€0,00
<b>B</b> Esecutore	2		2	€13.096,00x2= € 26.192,00	€ 26.192,00	€0,00
<b>A</b> Operatore	7	8	15	€13.096,00x15= € 196.440,00	€ 196.440,00	€0,00
<b>Totale</b>	13	10	23	€ 235.728,00	€ 235.728,00	€0,00

**Dato atto** infine che questo Ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione e cioè :

- con deliberazione G.C. n.127 del 29/11/2019 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (triennio 2020/2022) tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- con deliberazione G.C. n.128 del 29/11/2019, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e si è verificato che non vi sono situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33, comma 1° e 2° del D.Lgs. n. 165/2001;
- con deliberazione G.C. n.129 del 29/11/2019 è stato approvato il Piano della Performance (triennio 2020/2022), di cui all'art. 10 del D. Lgs. n.150/2009;
- la spesa di personale dell'Ente, comprese le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 ;
- il bilancio di previsione pluriennale 2019/2021 è stato approvato con deliberazione C.C. n.15 del 15/05/2019, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- il rendiconto dell'esercizio finanziario 2019 è stato approvato con deliberazione C.C. n.14 del 12/10/2020, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP;
- allo stato attuale non vi sono crediti per i quali non sia stata rilasciata la relativa certificazione sulla piattaforma (PCC), ex art. 9, comma 3°- bis del D.L. n. 185/2008;
- è stato trasmesso al MEF/RGS il certificato attestante il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 823 della legge n. 145/2018 e comma 470° della legge n. 232/2016;
- è stato rispettato il patto di stabilità sia per l'anno 2018, come da Rendiconto 2018, sia per l'anno 2019 (come da monitoraggio su dati pre-rendiconto);
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n.33 del 30/12/2019, è stata effettuata la ricognizione sull'esistenza di società partecipate, aziende e istituzioni;

- l'Ente non è strutturalmente deficitario e non si trova in stato di dissesto;
- è stato rispettato il limite di cui all'art.53,comma 2, del CCNL comparto EE.LL.2016/2018,secondo il quale il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative;

**Preso atto** che il rapporto tra spese di personale e spese correnti non è inferiore al 25%;

**Dato atto** tuttavia che dal quadro normativo sopra delineato emerge che con la finanziaria 2020, al fine di favorire il processo di stabilizzazione degli LSU appartenenti alla platea storica, si è inteso assicurare la massima apertura, prevedendo che – solo per il 2020 – detto processo possa essere attuato in deroga a tutti i profili vincolistici afferenti la disciplina delle assunzioni ,ivi compreso il rapporto tra spese di personale e spese correnti;

**Ritenuto** di approvare la nuova dotazione organica dell'ente secondo l'allegato prospetto (allegato B) ed il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 secondo le risultanze di cui sopra;

**Richiamato** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**Visto** il proposito il parere verbale n. 11 rilasciato in data 14/11/2030, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

**Visti** gli allegati pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dalla Responsabile del Settore Amministrativo e dalla Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. L.vo 18/08/2000 n. 267;

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

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

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

**Visto** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020;

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

## DELIBERA

1. **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente secondo l'allegato prospetto B) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **Di riapprovare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 -2022 per coprire le vacanze esistenti mediante l'utilizzo del budget assunzionale per il 2020, che si riporta all' allegato C) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, dando atto che lo stesso:
  - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
  - prevede stabilizzazioni degli LSU e degli LPU in ruolo sovranumerario e in deroga alle capacità assunzionali;
3. **Di dare atto che:**
  - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

- i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisiti in occasione dell'attuazione dei singoli interventi programmati nell'ambito delle idonee disponibilità del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale, fermo restando il rispetto del patto di stabilità e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
  - in conseguenza delle modifiche apportate con il presente atto alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021, si provvederà a modificare, con apposita nota di aggiornamento, il DUP dandone la dovuta comunicazione al Consiglio Comunale per l'adozione degli atti di sua competenza;
4. **Di dare atto** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
  5. **Di subordinare** e condizionare il suddetto processo di stabilizzazione – da concludersi entro il 31/12/2020 - all'effettiva ammissione al contributo strutturale e permanente di €13.096,22, pro capite, di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nonché agli altri contributi storicizzati della Regione Calabria, in quanto il regime derogatorio (afferente dotazione organica, piano di fabbisogno del personale e vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa) è valevole solo nei limiti di cui all'ammissione al contributo di che trattasi;
  6. **Di riservarsi** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
  7. **Di autorizzare** i Responsabili di Settore, ognuno per la parte di propria competenza, a procedere agli ulteriori adempimenti di natura gestionale al fine di dare concreta attuazione al presente deliberato;
  8. **Di demandare** al Responsabile del I° Settore la trasmissione di copia della presente deliberazione alle OO.SS. rappresentativi di categoria e alla R.S.U. Aziendale ai sensi dell'art. 6, c. 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e al Dipartimento della Funzione pubblica ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, nel termine di trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

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



n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
<b>II° Settore (tecnico-lavori pubblici-urbanistica-patrimonio -vigilanza -- commercio)</b>		
n.1 Istr. Direttivo Tecnico	Ctg D pos. ec. D1	Vacante a tempo indetermin.
n.1 Istruttore Tecnico	Ctg C pos. ec.C1	Vacante a tempo indetermin.part-time al 50%
n. 1 Istruttore Tecnico	Ctg C pos. ec.C1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 15 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Istruttore Vigile Urbano	Ctg C pos. ec.C1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 15 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n.1 Esecutore Area Tecnica	Ctg B pos. ec.B1	Coperto a tempo indetermin.
n.1 Esecutore Area Tecnica	Ctg B pos. ec.B1	Coperto a tempo indetermin.
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto a tempo indetermin.
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
<b>III° Settore (economico-finanziario)</b>		
n.1 Istruttore Direttivo	Ctg D pos. econ. D1	Coperto a tempo indetermin.
n. 1 Istruttore Area Finanziaria	Ctg C pos. ec.C1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 15 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Istruttore Area Finanziaria	Ctg C pos. ec.C1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 15 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante -- a tempo indeterminato e part time (n. 17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione - *

(\*) Posti fuori dotazione organica in ruolo soprannumerario riservati alla stabilizzazione del personale contrattualizzato a tempo part time e determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 495, della Legge n. 160 del 27/12/2019 (Legge di bilancio 2020).

RUOLO SOVRANNUMERARIO *		
N. 15 posti di Operatore CAT. A1	VACANTE	Tempo indeterminato e part time (17 Ore settimanali) riservato alla stabilizzazione di n. 8 LPU e n.7 LSU previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità
N. 2posti di Esecutore CAT. B1	VACANTE	Tempo indeterminato e part time (16 Ore settimanali) riservato alla stabilizzazione n.2 LSU previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità
N. 1posti di Esecutore CAT. B3	VACANTE	Tempo indeterminato e part time (16 Ore settimanali) riservato alla stabilizzazione n. 1 LPU previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità
N. 5 posti di Esecutore CAT. C1	VACANTE	Tempo indeterminato e part time (15 Ore settimanali) riservato alla stabilizzazione n.1 LPU e n.4 LSU previo espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami

# COMUNE DI STALETTI'

Provincia di Catanzaro

## PIANO OCCUPAZIONALE 2020 – 2022

### PER L'ANNO 2020

**I° Settore (affari generali-demografici-beni culturali-pub. istr.-serv.soc.-turismo-sport-spett.)**

- a) Un contratto a tempo indeterminato per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat D1 – responsabile di Posizione Organizzativa del I° Settore per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 32.762,33, mediante mobilità volontaria esterna o concorso pubblico;
- b) Un contratto a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore Amministrativo - Cat C1 – da coprire nel periodo 01.11.2020/31.12.2020 per 12 ore settimanali e per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 10.035,96 (annui), mediante comando;
- c) un contratto a tempo indeterminato per la funzione di Istruttore - Cat.C-pos. ec. C1 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di un dipendente contrattualizzato a tempo determinato e part-time 15 ore settimanali;
- d)un contratto a tempo indeterminato per la funzione di collaboratore - Cat.B3-pos. ec. B3 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di un dipendente contrattualizzato a tempo determinato e part-time 16 ore settimanali;
- e) due contratti a tempo indeterminato per la funzione di Esecutore - Cat.B-pos. ec. B1 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di n. 2 dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 16 ore settimanali;
- f) nove contratti a tempo indeterminato per la funzione di Operatore - Cat. A-pos. ec. A1 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di n. 9 dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 17 ore settimanali;

**II° Settore (tecnico-lavori pubblici-urbanistica-patrimonio -vigilanza – commercio)III° Settore (tecnico-lavori pubblici-urbanistica-patrimonio)**

- a) Un contratto a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore Direttivo tecnico - Cat D1 –del II° Settore da coprire nel periodo 01.11.2020 / 31.12.2020 per 18 ore settimanali e per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 16.381,17 (annui) ,previa selezione pubblica, ai sensi dell'art.110 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza e specifica professionalità nelle materie oggetto dell' incarico;
- b)Un contratto a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore tecnico - Cat C1 –del II° Settore da coprire nel periodo 01.08.2020 / 31.12.2020 per 6 ore settimanali e per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 5.019,49 (annui), previo ricorso all'istituto del comando di cui all'art. 30, comma 2 –sexies ,del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- c) due contratti a tempo indeterminato per la funzione di Istruttore - Cat.C-pos. ec. C1 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di due dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 15 ore settimanali;
- d) cinque contratti a tempo indeterminato per la funzione di Operatore - Cat. A-pos. ec. A1 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di n. 5 dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 17 ore settimanali;



### **III° Settore (economico-finanziario)**

- a) due contratti a tempo indeterminato per la funzione di Istruttore - Cat.C-pos. ec. C1 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di due dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 15 ore settimanali;
- b) cinque contratti a tempo indeterminato per la funzione di Operatore - Cat. A-pos. ec. A1 con risorse storicizzate del precariato storico, da coprire mediante stabilizzazione di n. 5 dipendenti contrattualizzati a tempo determinato e part-time 17 ore settimanali;

### **PER L'ANNO 2021:**

#### **I° Settore (affari generali-demografici-beni culturali-pub. istr.-serv.soc.-turismo-sport-spett.)**

- a) Un contratto a tempo indeterminato per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat D1 – responsabile di Posizione Organizzativa del I° Settore per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 32.762,33, mediante mobilità volontaria esterna o concorso pubblico;
- b) Un contratto a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore Amministrativo - Cat C1 – da coprire nel periodo 01.01.2021/31.12.2021 per 12 ore settimanali e per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 10.035,96 (annui), mediante comando;

#### **II° Settore (tecnico-lavori pubblici-urbanistica-patrimonio -vigilanza – commercio) III° Settore (tecnico-lavori pubblici-urbanistica-patrimonio)**

- a) Un contratto a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore Direttivo tecnico - Cat D1 –del II° Settore da coprire nel periodo 01.01.2021 / 31.12.2021 per 18 ore settimanali e per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 16.381,17 (annui) ,previa selezione pubblica, ai sensi dell'art.110 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza e specifica professionalità nelle materie oggetto dell' incarico;
- b) Un contratto a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore tecnico - Cat C1 –del II° Settore da coprire nel periodo 01.01.2021 / 31.12.2021 per 6 ore settimanali e per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 5.019,49 (annui), previo ricorso all'istituto del comando di cui all'art. 30, comma 2 –sexies ,del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

### **PER L'ANNO 2022 :**

Non sono previste assunzioni

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2020

	ANNO 2019	ANNO 2020	FASCIA C
Popolazione al 31 dicembre	2.392		
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	820.111,80 € (f)		
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018	836.551,94 €		
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	3.069.851,61 €		
	2.986.902,86 €		
	3.154.842,91 €		
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	3.070.532,46 €		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	273.239,56 €		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	2.797.292,90 €		
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		29,32%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,80%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)		
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	836.551,94 €		
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)		
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)		
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	836.551,94 €		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	0,00 €		
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)		
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2020	0,00 €	
		820.111,80 € (f)	

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.  
 Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.  
 Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).  
 (f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).  
 Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno

	ANNO 2020	ANNO 2018	ANNO 2017	ANNO 2016	FASCIA C
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2.379				
Popolazione al 31 dicembre	2.379				
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	836.551,94 €				
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio	2.840.306,11 €				
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	3.068.851,61 €				
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	2.988.502,86 €				
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	2.999.020,19 €				
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	225.294,86 €				
Valore massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	2.773.725,33 €				
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	-71.003,75 €				30,16%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	167.310,39 €				27,60%
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	-71.003,75 €				31,60%
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	765.548,19 €				
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	226.788,74 €				
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	155.784,99 €				
Verifica del limite di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	-71.003,75 €				
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	785.548,19 €				
Incremento annuo della spesa di personale da Tabella 2 DM	20,00%				

NOTA BENE:

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.  
 Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.  
 Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).  
 (f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).  
 Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

**Comune di STALETTI'**  
 Margini cessazioni 2015-2020

	CESSAZIONI	Aliquota	MARGINE	ASSUNZIONI
2015 (Cessati 2014)	22.038,85 €	60%	13.223,31 €	0,00 €
2016 (Cessati 2015)	41.418,44 €	75%	31.063,83 €	0,00 €
2017 (Cessati 2016)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €
2018 (Cessati 2017)	0,00 €	75%	0,00 €	0,00 €
2019 (Cessati 2018 e 2019)	114.217,17 €	100%	114.217,17 €	0,00 €
2020 (Cessati 2020)	52.133,82 €	100%	52.133,82 €	0,00 €
	<b>Tot</b>		<b>210.638,13 €</b>	<b>0,00 €</b>
			Disponibilità	210.638,13 €
			Riduzione per aumento P.O.	
			Margine residuo	210.638,13 €

\*Nota bene: l'aliquota varia automaticamente al variare dei dati inseriti nelle schede precedenti

# COMUNE DI STALETTI

Provincia di Catanzaro

Il Revisore Unico dei Conti

Verbale n. 11 del 14/11/2020

Ric. to il	12 NOV 2020
PROT. N.	13713
Asc.	Class.

Oggetto: Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Riapprovazione Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022"

L'anno 2020, il giorno 14 del mese di novembre, il sottoscritto dott. Antonio Galatà, organo di revisione dei conti del Comune di Staletti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 21/12/2018;

premessi che:

- è stato richiesto il parere dell'Organo di revisione sulla proposta di deliberazione del programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020/2022;
- con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017;
- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, 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 e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze ed attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 16, c. 1, lett. a bis del D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;
- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;
- la deliberazione n. 55 del 25/06/2020 della Corte dei Conti -Sez. Reg. di Controllo per l'Emilia-Romagna - la quale recita: "... la nuova disciplina non fa più riferimento ad un 'limite di spesa' e cioè all'ammontare della spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (cfr. Corte conti, Sez. aut. n. 4/SEZAUT/2019/QMIG), ma individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per spesa di personale, e cioè una 'facoltà assunzionale' dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE). Si tratta dunque di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE. Sicché, nel momento in cui l'ente procederà a bandire una procedura per l'assunzione di una o più unità di personale a tempo indeterminato occorrerà verificare se sussistano gli spazi assunzionali consentiti dal valore di soglia di spesa come sopra disciplinato ... Il decreto attuativo - finalizzato "ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, [...], e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, [...]" - definisce la spesa del personale come "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale [...] come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato" e stabilisce, all'art. 6 comma 3, che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulti compreso fra i due valori soglia individuati "non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato". Nel corso della gestione, pertanto, l'attivazione delle procedure di assunzione, per quanto previste nella programmazione, dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente nonché dell'equilibrio di bilancio asseverato, dovendo gli enti compresi nella soglia intermedia non incrementare il rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato...";
- l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale intende approvare, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 e il relativo piano occupazionale che prevede le seguenti assunzioni:

FABBISOGNO PERSONALE	MODALITA' DI COPERTURA	N. UNITA'		
		ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Istruttore direttivo amministrativo – cat. D1	Mediante mobilità volontaria esterna o concorso pubblico	1	-----	-----
Istruttore Amministrativo - Cat C1 Part time 12 ore sett. – Tempo determinato (2 mesi)	Mediante comando	1	-----	-----
Istruttore Direttivo tecnico - cat. D1 Part time 18 ore sett. – Tempo determinato (2 mesi)	Mediante selezione pubblica ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267	1	-----	-----
Istruttore tecnico - Cat C1 Part time 6 ore sett. – Tempo determinato (5 mesi)	Mediante ricorso all'istituto del comando di cui all'art. 30, comma 2 –sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	1	-----	-----
Istruttore direttivo amministrativo – cat. D1	Mediante mobilità volontaria esterna o concorso pubblico	-----	1	-----
Istruttore Amministrativo - Cat C1 Part time 12 ore sett. – Tempo determinato (2 mesi)	Mediante comando	-----	1	-----
Istruttore Direttivo tecnico - cat. D1 Part time 18 ore sett. – Tempo determinato (12 mesi)	Mediante selezione pubblica ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267	-----	1	-----
Istruttore tecnico - Cat C1 Part time 6 ore sett. – Tempo determinato (12 mesi)	Mediante ricorso all'istituto del comando di cui all'art. 30, comma 2 –sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165	-----	1	-----
<b>Totale costo €</b>		<b>64.198,95</b>	<b>64.198,95</b>	<b>0,00</b>

Più le seguenti stabilizzazioni per il 2020 degli ex LPU/LSU		
RUOLO SOVRANNUMERARIO *		
N. 15 posti di Operatore CAT. A1	VACANTE	Tempo indeterminato e part time (17 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione di n. 8 LPU e n.7 LSU previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità;
N. 2 posti di Esecutore CAT. B1	VACANTE	Tempo indeterminato e part time (16 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione di n. 2 LSU previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità;
N. 1 posto di Esecutore CAT. B3		Tempo indeterminato e part time (16 Ore settimanali) riservato alla stabilizzazione n. 1 LPU previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità
N. 5 posti di Esecutore CAT. C1	VACANTE	Tempo indeterminato e part time (15 ore settimanali) riservato alla stabilizzazione n.1 LPU e n. 4 LSU previo espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami;
<b>Totale costo € 277.179,21</b>		

(\*) Posti fuori dotazione organica in ruolo soprannumerario riservati alla stabilizzazione del personale contrattualizzato a tempo part time e determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 495, della Legge n. 160 del 27/12/2019 (Legge di bilancio 2020).

visto:

- ✓ l'art. 1, comma 495, della Legge n. 160/2019;
- ✓ l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

vista la legge regionale della Calabria 25 giugno 2019 n. 29, recante "Storicizzazione risorse del precariato storico", con la quale l'Ente Regione sostiene, tra l'altro, la contrattualizzazione e la stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU;

visto, a tal proposito, il decreto dirigenziale n. 10462 del 28/08/2019, assunto il 22/08/2019 (numero Registro Dipartimento Lavoro, Formazione e Politiche Sociali (LFPS) - Settore 04 - Politiche Attive, Superamento del Precariato e Vigilanza Enti:2771) per mezzo del quale l'Ente Regione ha riaperto i termini di cui al decreto n. 13412 del 19/11/2018 per la presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità;

preso atto che:

- con deliberazione G.C. n. 127 del 29/11/2019, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (triennio 2020/2022) tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- con deliberazione G.C. n. 128 del 29/11/2019, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e si è verificato che non vi sono situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33, comma 1° e 2° del D.Lgs. n. 165/2001;
- con deliberazione G.C. n. 129 del 29/11/2019, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stato approvato il Piano della Performance (triennio 2020/2022), di cui all'art. 10 del D. Lgs. n.150/2009;
- la spesa di personale dell'Ente, comprese le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (pari ad euro 508.019,53 al netto delle componenti escluse);
- allo stato attuale non vi sono crediti per i quali non sia stata rilasciata la relativa certificazione sulla piattaforma (PCC), ex art. 9, comma 3°- bis del D.L. n. 185/2008;
- il bilancio di previsione 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 15 del 15.05.2019;



- il rendiconto 2019 è stato approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 14 del 02/10/2020;
- i dati del bilancio di previsione 2019-2021 e del rendiconto 2019, sono stati trasmessi alla BDAP;
- è stato trasmesso al MEF/RGS il certificato attestante il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 823 della legge n. 145/2018 e comma 470 della legge n. 232/2016;
- è stato rispettato il patto di stabilità sia per l'anno 2018;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 54 del 28/12/2018, è stata effettuata la ricognizione sull'esistenza di società partecipate, aziende e istituzioni;
- l'Ente non è strutturalmente deficitario e non si trova in stato di dissesto;
- è stato rispettato il limite di cui all'art. 53, comma 2, del CCNL comparto EE.LL. 2016/2018, secondo il quale il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative;

considerato che l'Organo di revisione è tenuto ad esprimere un parere sul documento di programmazione triennale del personale, verificando che lo stesso sia finalizzato alla riduzione programmata delle spese;

preso atto e rilevato che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;
- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato;
- c) considerando i dati sia del rendiconto 2018 che di quelli del rendiconto 2019, viene rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 (come da tabelle sotto riportate):

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2020		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2018	2.379	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato	2018	836.551,94 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2016	2.940.306,11 €	
	2017	3.069.851,61 €	
	2018	2.986.902,86 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti		2.999.020,19 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2018	225.294,86 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.773.725,33 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		30,16%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	-71.003,75 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2020		20,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)	167.310,39 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)	-71.003,75 €	
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	765.548,19 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2)	(g)	226.788,74 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	155.784,99 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	-71.003,75 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2020	765.548,19 €	

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) o maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti esso è pari a (e+g).

ANNO		2020	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno			
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2019	2.392	c
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2019	820.111,80 €	(f)
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		836.551,94 €	
	2017	3.069.851,61 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2018	2.986.902,86 €	
	2019	3.154.842,91 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		3.070.532,48 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	273.239,56 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.797.292,90 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		29,32%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		27,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		31,60%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)		
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)	836.551,94 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2020		
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2	(d)		
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)		
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)	836.551,94 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)	0,00 €	
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)	0,00 €	
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)	0,00 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2020	820.111,80 €	(i)

**NOTA BENE:**

Se (a) è maggiore di (b1) ma è inferiore a (b2), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.

Se (a) è maggiore di (b1) e maggiore di (b2), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.

Se (c) è maggiore di (d), l'incremento di spesa (e) non può essere superiore a (d).

(f) è dato dalla somma della spesa di personale netta da ultimo rendiconto + (e).

Se (e+g) > (c), l'aumento di spesa è pari a (c), altrimenti è pari a (e+g).

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, dal responsabile dell'area amministrativo-personale (Sig. Rosario Mirarchi) e finanziaria (dott.ssa Raffaella Grillone);

tutto ciò premesso e considerato; accertato:

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2020-2022 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito;

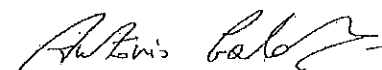
#### ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Del che è verbale.

Melicucco, 14 novembre 2020

Il Revisore dei Conti  
(Dott. Antonio Galatà)





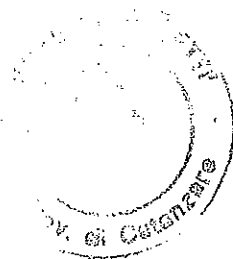
# COMUNE DI STALETTI'

(Prov. di Catanzaro)

## IL RESPONSABILE DEL I SETTORE AMMINISTRATIVO PERSONALE

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto: " **Riapprovazione Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 – 2022.**" - esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Staletti, 23/10/2020



Il Responsabile del I Settore  
Rosario Mirarchi



**COMUNE DI STALETTI'**  
(Prov. di Catanzaro)

**IL RESPONSABILE DEL III SETTORE  
ECONOMICO E FINANZIARIA**

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto: "**Riapprovazione Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 – 2022.**" - esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Staletti, 23/10/2020



Ca Responsabile del III Settore  
Dr.ssa Raffaella Grillone

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE  
F.to Alfonso Mercurio



IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. Luciano PITTELLI

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'**

(Art. 124 comma 1, art. 125 ed art. 134 comma 4° del  
T.U. di cui al D. Lgs 18.08.2000, n° 267)

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Amministrativo, visti gli atti d'ufficio,

**CERTIFICA**

che la presente deliberazione, a norma dell'art. 124 comma 1 del T.U. di cui al D. Lgs 18.08.2000, n. 267, è stata affissa all'Albo Pretorio on line del Comune in data odierna, per restarvi per 15 giorni consecutivi.

Staletti, 16/11/2020

Il Responsabile del Servizio  
F.to Dr. Rosario Mirarchi

**UFFICIO SEGRETERIA**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione:

- è stata trasmessa in elenco in data 16/11/2020 prot. n° 13732 ai Capigruppo consiliari (art. 125 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267)
- è stata trasmessa al Revisore del Conto in data \_\_\_\_\_ prot. n. \_\_\_\_\_
- è stata trasmessa al Prefetto in data \_\_\_\_\_ prot. n° \_\_\_\_\_

L'INCARICATO  
F.to Dr. Rosario Mirarchi

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Amministrativo, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data \_\_\_\_\_

- perché sono trascorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs 18.08.2000, n. 267.
- perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18.08.2000, n. 267.

Staletti,

Il Responsabile del Servizio  
F.to Dr. Rosario Mirarchi

E' copia conforme all'originale e si rilascia per uso amministrativo d'ufficio.

Staletti, 16/11/2020



Il Responsabile dell'Area Amministrativa  
Dr. Rosario Mirarchi

