



ORIGINALE COPIA

COMUNE DI STALETTI'

(Provincia di Catanzaro)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 19 del Reg.	Oggetto: Modifica dotazione organica. Ricognizione per l'anno 2022 delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs 165/2001.
Data 24/03/2023	Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025

L'anno duemilaventitre, il giorno ventiquattro del mese di marzo alle ore 9,45 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

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

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 l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Visto l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

-gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il

necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

-la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

-compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturate dall'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”;

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

Visti gli artt.89 e 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

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;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della

nella fascia dei Comuni virtuosi. Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M., come previsto dall'art. 5 del D.M. stesso, riportato nel prospetto di calcolo allegato 1. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006. Pertanto, l'Ente deve continuare a rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 o 562 della legge 296/2006, con le medesime regole di sempre, ma le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto di tale limitazione;

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a 718.217,49 (netta € 508.019,53);

Rammentato che la Corte dei conti del Veneto, con deliberazione n. 104/2020, evidenzia la necessità che anche gli enti "virtuosi" mantengano un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, tenendo conto della possibile evoluzione, straordinaria o strutturale, delle condizioni del contesto e del bilancio nei prossimi anni. In particolare la Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, con deliberazione n. 111/2018, conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557. Pertanto, per i comuni sopra i 1.000 abitanti, il concetto di "spesa potenziale massima" coincide con la "media delle spese di personale del triennio 2011/2013": limite non superabile;

Richiamato l'art. 53-*septies* del D.L. n. 104/2020, che prevede che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento.

Preso atto:

- 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 la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;
- 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 amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

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

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

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Richiamata la deliberazione di C.C. n° 28 del 19.07.2022 di approvazione del rendiconto della gestione 2021;

Vista la spesa di personale risultante dal rendiconto dell'esercizio 2021;

Visto il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari a 27,60%, (Allegato 1);

Visto il rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette di cui al prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2022, pari a 16,73%, (Allegato 3);

Preso atto che, questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera c) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,73%, si colloca

pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;

-che l'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018 prevede l'istituto del "lavoro supplementare" ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise;

-che in qualità di lavoratori sovrannumerari alla dotazione organica ed in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, sono stati stabilizzati 13 lavoratori ex LSU e 10 lavoratori ex LPU con le risorse finanziarie assegnate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in compartecipazione con la Regione Calabria;

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

Categoria	Ex Lpu	Ex Lsu
D	---	---
C1(20 ore settimanali)	1	4
B1(22 ore settimanali)	1	2
A1(24 ore settimanali)	8	7
Totale	10	13

- che, con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 27/12/2022, la nuova struttura organizzativa dell'Ente è stata suddivisa nei seguenti settori omogenei:

I° Settore (affari generali-demografici-beni culturali-p.i.-servizi sociali-turismo-spettacolo- legale);

II° Settore (Area Tecnica - Lavori Pubblici - Patrimonio)

III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio- Commercio)

IV° Settore (economico-finanziario);

Rilevato:

- che si sono accumulate nel I° settore (affari generali-demografici-beni culturali-pubblica istruzione-servizi sociali-turismo-sport-spettacolo- legale) ,nel II° Settore (Area Tecnica - Lavori Pubblici - Patrimonio),nel III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio- Commercio) e nel IV° Settore (economico-finanziario) diverse pratiche con scadenze improrogabili per cui, occorre rivedere le previsioni di assunzione per il 2023 e il 2024 al fine di ottimizzare in via di urgenza le risorse per un miglior funzionamento del I° ,del II° Settore , del III° Settore e del IV° Settore;

- che, per garantire in maniera efficiente e funzionale tutti gli adempimenti connessi al carico di lavoro dei citati I°,II°,III°e IV° Settore, è necessario autorizzare per il 2023 e il 2024 l'ulteriore orario di lavoro supplementare di cui all'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018, in aggiunta a quello già definito in precedenza, secondo il seguente prospetto:

Categoria	Settore Amministrativo	Settore Finanziario	Settore Tecnico
C1(24 ore sett.x25%= 0 ore)	C1 n. 1 (0 ore)		C1 n.1 (4 ore)
C1(20 ore sett.x25%= 4 ore)		C1 n. 2 (4 ore)	C1 n.1 (4 ore)
B1(27 ore sett.x25%= 0 ore)	B1 n. 2 (0 ore)		
B3(26 ore sett.x25%= 4 ore)	B3 n. 1 (4 ore)		
A1(24 ore sett.x25%= 4 ore)	A1 n. 2 (0 ore) A1 n. 6 (2 ore)	A1 n. 1 (2 ore)	A1 n. 1 (0 ore) A1 n. 4 (2 ore)

A1 (28 ore sett.x25%= 0 ore)		A1 n. 1 (0 ore)	
------------------------------	--	-----------------	--

Dato atto:

- che per effetto della Legge 25 febbraio 2022, n.15 lo Stato finanzia la somma di €. 9.296,22 quale contributo anche per i lavoratori di pubblica utilità, inizialmente esclusi dalla Legge 160 art. 1 comma 497 che ha previsto l'incentivo Statale a regime solo per i lavoratori socialmente utili, pertanto rispetto alla quota originaria regionale pari ad €.13.096.22 relativamente ai lavoratori di pubblica utilità, la Regione Calabria consegue una economia che ha ritenuto di utilizzare riconoscendo a tutti i lavoratori un contributo che comprende la quota Ministeriale e quella Regionale da €.13.096,22 a €.18.000,00;

-che l'Ente ha integrato l'orario di tutto il personale ex LSU/LPU, già assunto nell'anno 2021, fino alla concorrenza dell'incentivo erogato dalla Regione Calabria;

Considerata la neutralità delle spese etero-finanziate di cui all'art. 53-septies del D.L. n. 104/2020, che prevede che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento;

Dato atto 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, 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.51 del 08/10/2021, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stato approvato il Piano della Performance (triennio 2022/2024) ,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, tenuto conto della neutralità delle spese etero-finanziate, è inferiore al valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- il bilancio di previsione pluriennale 2022/2024 è stato approvato con deliberazione C.C. n. 31 del 20/09/2022, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- il rendiconto dell'esercizio finanziario 2021 è stato approvato con deliberazione C.C. n° 28 del 19.07.2022, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP ai sensi dell'art.9,c.1 quinquies,D.L.n.113/2016;
- 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;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 30/12/2022, 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;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 34 del 12/08/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "RIAPPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2022 - 2024";

Ravvisata la necessità :

- di modificare l'attuale dotazione organica del personale sostituendo la figura dell'Istruttore Direttivo Tecnico Ctg D pos. ec. D1, Full Time a tempo indeterminato con le seguenti figure:

- 1) Istruttore Direttivo Tecnico Ctg D pos. ec. D1, part-time al 50% a tempo indeterminato da collocare nel II° Settore (Area Tecnica - Lavori Pubblici - Patrimonio);
- 2) Istruttore Direttivo Tecnico Ctg D pos. ec. D1, part-time al 50% a tempo indeterminato da collocare nel III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio- Commercio);

- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 - 2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 predisposta dal responsabile del servizio amministrativo-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi;

Atteso 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"*.

Richiamati:

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

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto il parere acquisito al protocollo 2135 del 22.03.2023, erbale n. 8 del 21.03.2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di modificare l'attuale dotazione organica dell'ente secondo l'allegato prospetto (allegato a);

Visto il piano occupazionale 2023 - 2025 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 b) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede un posto da ricoprire mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

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** la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente secondo l'allegato prospetto a) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
 2. **Di dare atto** che, a seguito della ricognizione annuale disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, il Comune di Staletti non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
 3. **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 -2025 che si riporta all'allegato b) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
 4. **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, e con i limiti di spesa determinati ai sensi del 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 2023 e del bilancio pluriennale, fermo restando il rispetto degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
 - in conseguenza delle modifiche apportate con il presente atto alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, 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;
 5. **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;
 6. **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;
 7. **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 perentorio 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.
- Successivamente, 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.

COMUNE DI STALETTI'

Provincia di Catanzaro

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

Settori	Pianta organica	Effettivo
I° Settore (affari generali-demografici-beni culturali-pubblica istruzione-servizi sociali-turismo-sport-spettacolo- legale)		
N. POSTI	CATEGORIA	COPERTO/VACANTE
n. 1 Istr. Direttivo Ammin.	Ctg D (giuridica) pos.ec. D1	Vacante a tempo indetermin.
n.1 Istruttore Ammin.	Ctg C pos. ec.C1	Vacante a tempo determinato part time al 50%
n.1 Istruttore Ammin.	Ctg C pos. ec.C1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 20 ore settimanali) - *
n.1 Esecutore Area Amm.va	Ctg B pos. ec.B1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 22 ore settimanali) - *
n.1 Esecutore Area Amm.va	Ctg B pos. ec.B1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 22 ore settimanali) - *
n.1 Collaboratore Area Amm.va	Ctg B pos. ec.B3	Vacante – a tempo indeterminato e part time (n. 22 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto a tempo indeterminato e part time al 50%
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
II° Settore (Area Tecnica - Lavori Pubblici - Patrimonio)		
n.1 Istr. Direttivo Tecnico	Ctg D pos. ec. D1	Vacante part-time al 50% a tempo indeterminato
n. 1 Istruttore Tecnico	Ctg C pos. ec.C1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 20 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto a tempo indetermin.
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *

n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio- Commercio)		
n.1 Istr. Direttivo Tecnico	Ctg D pos. ec. D1	Vacante part-time al 50% a tempo indeterminato
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 determin.part-time al 50%
n. 1 Istruttore Vigile Urbano	Ctg C pos. ec.C1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 20 ore settimanali) - *
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 indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali)- *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
IV° Settore (economico-finanziario)		
n.1 Istruttore Direttivo	Ctg D pos. econ. D1	Coperto a tempo indetermin.
n. 1 Istruttore Area Finanziaria	Ctg C pos. ec.C1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 20 ore settimanali) - *
n. 1 Istruttore Area Finanziaria	Ctg C pos. ec.C1	Vacante – a tempo indeterminato e part time (n. 20 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Coperto – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *
n. 1 Operatore	Ctg A pos. ec.A1	Vacante – a tempo indeterminato e part time (n. 24 ore settimanali) - *

(*) 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	Coperti	Tempo indeterminato e part time (24 Ore settimanali) n. 8 ex-LPU e n.7 ex-LSU
N. 3 posti di Esecutore CAT. B1	Coperti	Tempo indeterminato e part time (22 Ore settimanali) n. 1 ex-LPU e n.2 ex-LSU
N. 5 posti di Esecutore CAT. C1	Coperti	Tempo indeterminato e part time (20 Ore settimanali) n.1 ex-LPU e n.4 ex-LSU

COMUNE DI STALETTI'

Provincia di Catanzaro

PIANO OCCUPAZIONALE 2023 – 2025

PER L'ANNO 2023

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 IRAP INADEL e CPDEL) pari ad € 33.993,28, mediante mobilità volontaria esterna o concorso pubblico o utilizzo graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti del comparto "Funzioni Locali";

b) lavoro supplementare di cui all'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018, da attivare nel periodo 01.01.2023/31.12.2023 per le seguenti categorie: B3 n. 1 (4 ore) A1 n. 6 (2 ore)

II° Settore (Area Tecnica - Lavori Pubblici - Patrimonio)

a) Un contratto a tempo indeterminato part time per 18 ore settimanali per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat D1 – responsabile di Posizione Organizzativa del II° Settore per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 16.996,64 (annui), mediante mobilità volontaria esterna o concorso pubblico o utilizzo graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti del comparto "Funzioni Locali";

II° Settore (Area Tecnica - Lavori Pubblici - Patrimonio) III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio- Commercio)

b) lavoro supplementare di cui all'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018, da attivare nel periodo 01.01.2023/31.12.2023 per le seguenti categorie: C1 n. 2 (4 ore) A1 n. 4 (2 ore)

III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio- Commercio)

a) Un contratto a tempo indeterminato part time per 18 ore settimanali per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat D1 – responsabile di Posizione Organizzativa del III° Settore per un costo complessivo (compreso INADEL e CPDEL) pari ad € 16.996,64 (annui), mediante mobilità volontaria esterna o concorso pubblico o utilizzo graduatorie di pubblici concorsi approvate da altri enti del comparto "Funzioni Locali";

II° Settore (Area Tecnica - Lavori Pubblici - Patrimonio) III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio- Commercio)

a) Un contratto a tempo determinato per il profilo professionale di Istruttore Direttivo - Cat D1 – del I° Settore da coprire nel periodo 01.01.2023 / 31.12.2023 per 18 ore settimanali e per un costo

complessivo (compreso IRAP INADEL e CPDEL) pari ad € 16.996,64 (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 per 12 ore settimanali e per un costo complessivo (compreso IRAP INADEL e CPDEL) pari ad € 10.442,93 (annui), mediante scavalco condiviso ai sensi dell'art. 14 ccnl eell 2004/scavalco d' eccedenza ai sensi dell'art 1 comma 557 legge 311 del 30/12/2004 mobilità volontaria esterna o concorso pubblico;

IV° Settore (economico-finanziario)

a) lavoro supplementare di cui all'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018 , da attivare nel periodo 01.01.2023/31.12.2023 per una sola categoria C1 n. 2 (4 ore) A1 n. 1 (2 ore)

PER L'ANNO 2024

III° Settore (Area Tecnica - Urbanistica-Ambiente e Territorio - Vigilanza -Demanio-Commercio)

Non sono previste assunzioni

PER L'ANNO 2025 :

Non sono previste assunzioni

Allegato c) Percentuali di turn over vigenti a partire dall'anno 2015

Anno Facoltà	Riferimento normativo per il calcolo della capacità assunzionale	Tipologia enti	% di calcolo	Cessazioni
2015				
Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	60,00%	cessazioni a.p. 2014
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2014
2016				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90	Per gli enti con incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente pari o inferiore al 25 per cento	100,00%	cessazioni a.p. 2015
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 16, comma 1 bis del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	SOLO per gli enti con popolazione tra 1.000 e 10.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 24 LUGLIO 2014	75,00%	cessazioni a.p. 2015
2017				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2016
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art.	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto	75,00%	cessazioni a.p. 2016

Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio	100,00%	cessazioni a.p. 2016
2018				
Percentuale standard	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	25,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22, comma 1 bis del d.l. 50/2017	SOLO per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal d.m. 10 aprile 2017	75,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232	SOLO per i comuni: - con rapporto dipendenti-popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10 aprile 2017 - E con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali del medesimo esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo (2017)	90,00%	cessazioni a.p. 2017
Percentuale di maggior favore	Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 come modificato da art. 22 del decreto-legge 50/2017 e dall'art. 1, comma 863 della legge 27 dicembre 2017, n. 205	SOLO per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno rilevato nell'anno 2017 una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi del triennio 2015/2017	100,00%	cessazioni a.p. 2017
2019				

Percentuale standard	Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90*	Tutti gli enti con popolazione superiore a mille abitanti	100,00%	cessazioni a.p. 2018 e a.c. 2019*
----------------------	---	---	---------	-----------------------------------

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Al sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	2400
Anno Corrente	2023

Prima soglia	Seconda soglia
27,60%	31,60%

Incremento massimo ipotetico spesa	
%	€
29,00%	243.905,05 €

Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	3.154.858,96 €
Penultimo rendiconto	3.393.948,03 €
Terzultimo rendiconto	3.154.842,91 €

FCDE	426.407,68
Media - FCDE	2.808.142,29 €
Rapporto Spesa/Entrate	
16,73%	

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
51,93%	243.905,05 €

Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	469716,3
Anno 2018	841.051,90

Collocazione ente	
Prima fascia	

Margini assunzionali	
0,00 €	

FCDE	
------	--

Utilizzo massimo margini assunzionali	
0,00 €	

Incremento spesa	
243.905,05 €	

Spesa del Personale

Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Entrate Correnti

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'Unione

Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

ALLEGATO 2

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)							TABELLARE B) ONERI TOTALI CESSATI PER ANNO	TERMINI DI UTILIZZO	
		GRUPPO COMUNALE	ANNO ESERCIZIO	Quota della spesa del personale relativa al personale assunto	Quota di ammortamento relativa al personale assunto	Quota di ammortamento relativa alle spese correnti			
60%	1	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2014	8.726,55 €		0,00 €	11.208,91	31/12/2020	
25%	2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015	2.401,91 €		2.401,91 €	9.607,65		
	3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €			
	4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €			
100%	5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	38.749,45 €		38.749,45 €	38.749,45		
100%	6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	58.438,37 €		58.438,37 €	58.438,37		
0%	7			0,00 €		0,00 €			
TOTALE				106.325,08 €		0,00 €	99.589,73 €	118.004,38	



COMUNE DI STALETTI'

(Prov. di Catanzaro)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO PERSONALE

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto: " **Approvazione Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 – 2025** " - esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica,

Staletti,







COMUNE DI STALETTI'

(Prov. di Catanzaro)

IL RESPONSABILE DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto: " **Approvazione Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 - 2025**" - esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Staletti,



La Responsabile del Settore
Dr.ssa Raffaella Grillone

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

Oggetto: POSTA CERTIFICATA: Invio Parere su proposta fabbisogno personale

Mittente: "Per conto di: mariateresaoppedisano@pec.odceclocri.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

Data: 22 Mar 2023 17:05:16

A: "protocollo.staletti" <protocollo.staletti@asmepec.it>

CC:

Messaggio di posta certificata

Il giorno 22/03/2023 alle ore 17:05:16 (+0100) il messaggio con oggetto "Invio Parere su proposta fabbisogno personale" è stato inviato da "mariateresaoppedisano@pec.odceclocri.it" ed indirizzato a:

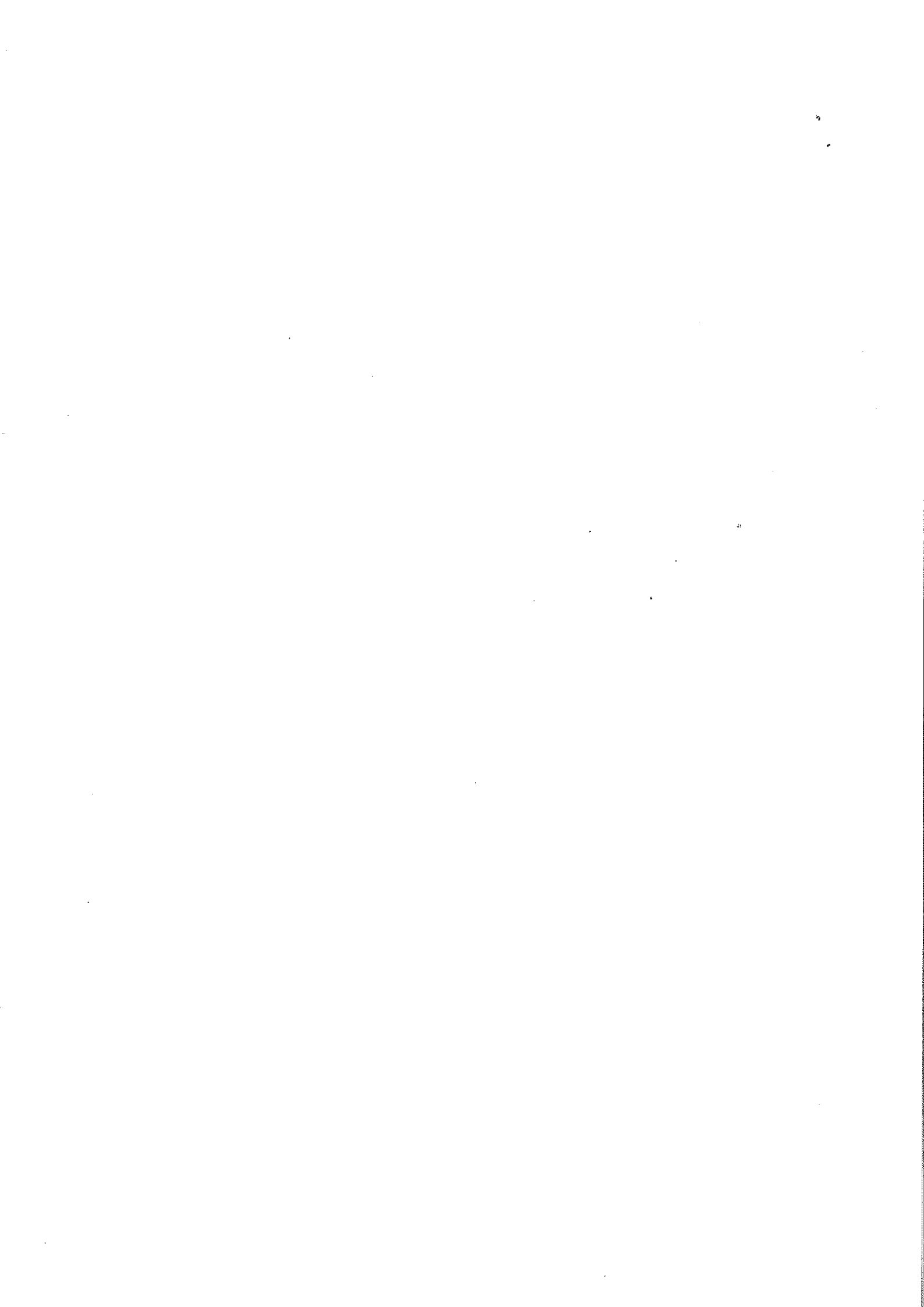
- protocollo.staletti@asmepec.it

Il messaggio originale è incluso in allegato.

Identificativo messaggio: jpec10865.20230322170516.34233.53.1.1@pec.aruba.it

Allegati: daticert.xml, postacert.eml, smime.p7s

COMUNE DI STALETTI (Provincia di Catania)	
Riceto il	22 MAR. 2023
PROT. N.	2135
Fasc.	3



COMUNE DI STALETTI

Provincia di Catanzaro

Il Revisore Unico dei Conti

Verbale n. 08 del 21/03/2023

Oggetto: *Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Modifica dotazione organica. Ricognizione per l'anno 2023 delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 - 2025".*

L'anno 2023, il giorno 21 del mese di Marzo, la sottoscritta Dott.ssa Maria Teresa Oppedisano, organo di revisione dei conti del Comune di Staletti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 31/12/2021, ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Modifica dotazione organica. Ricognizione per l'anno 2023 delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, Programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023 - 2025"*;

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 33 del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-Per e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014;
- l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs. 165/2001;

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il decreto ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n.108 del 27/04/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019;

Vista la circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;

Visto il Decreto Ministeriale 20 ottobre 2020 "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale" in particolare l'art. 3 comma 2 che cita: "Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art.33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti

Vista la proposta di deliberazione comunicata per Pec il 17/03/2023, con la quale la Giunta Comunale intende approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il triennio 2023/2025;

Vista la deliberazione di C.C. n° 28 del 19.07.2022 di approvazione del rendiconto della gestione 2021 (ultimo rendiconto approvato);

Visti gli allegati e i prospetti di calcolo:

- > Allegato 1 - Situazione Ente-Capacità Assunzionali 2023-2025;



- Allegato 2 - Calcolo resti assunzionali 2014/2019;
- Allegato A - Dotazione organica rideterminata;
- Allegato B - Piano occupazionale 2023-2025;
- Allegato C - Percentuali di turni over vigenti a partire dall'anno 2015;

Considerato che l'amministrazione intende procedere con il seguente piano assunzionale nel 2023:

N. Posti/Profilo	Categoria	Settore	Durata assunzione	Note
1 Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	Affari generali- demografici-beni culturali-pub. istr.- serv.soc.-turismo- sport-spett.	Tempo Indeterminato	
1 Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Area Tecnica- lavori pubblici- patrimonio	Tempo Indeterminato	part time 18 ore sett.
1 Istruttore Direttivo Tecnico	D1	Area Tecnica - urbanistica- ambiente e territorio - vigilanza - demanio - commercio	Tempo Indeterminato	18 ore sett. part time
1 Istruttore Direttivo	D1	Affari generali- demografici-beni culturali-pub. istr.- serv.soc.-turismo- sport-spett.	Tempo determinato	18 ore settimanali dal 01/01/2023 al 31/12/2023 previa selezione pubblica art. 110 D.Lgs 267/2000



N. Posti/Profilo	Categoria	Settore	Durata assunzione	Note
1 Istruttore Tecnico	C1	Tecnico-lavori pubblici- Patrimonio	tempo determinato	12 ore sett.

- lavoro supplementare di cui all'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018, da attivare nel periodo 01.01.2023/31.12.2023 per le seguenti categorie: n.1 B3(4 ore), n.6 A1(2 ore) → I° Settore (affari generali-demografici-beni culturali-pub. istr.-serv.soc.-turismo-sport-spett.);
- lavoro supplementare di cui all'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018, da attivare nel periodo 01.01.2023/31.12.2023 per le seguenti categorie: n.2 C1(4 ore), n.4 A1 (2 ore) → II° Settore (tecnico-lavori pubblici-patrimonio), III° Settore (Area tecnica-urbanistica-ambiente e territorio -vigilanza - demanio-commercio);
- lavoro supplementare di cui all'art. 55 del nuovo contratto degli Enti Locali 2016/2018, da attivare nel periodo 01.01.2023/31.12.2023 per le seguenti categorie: n. 2 C1 (4 ore) n. 1 A1 (2 ore) → IV° Settore (economico-finanziario);

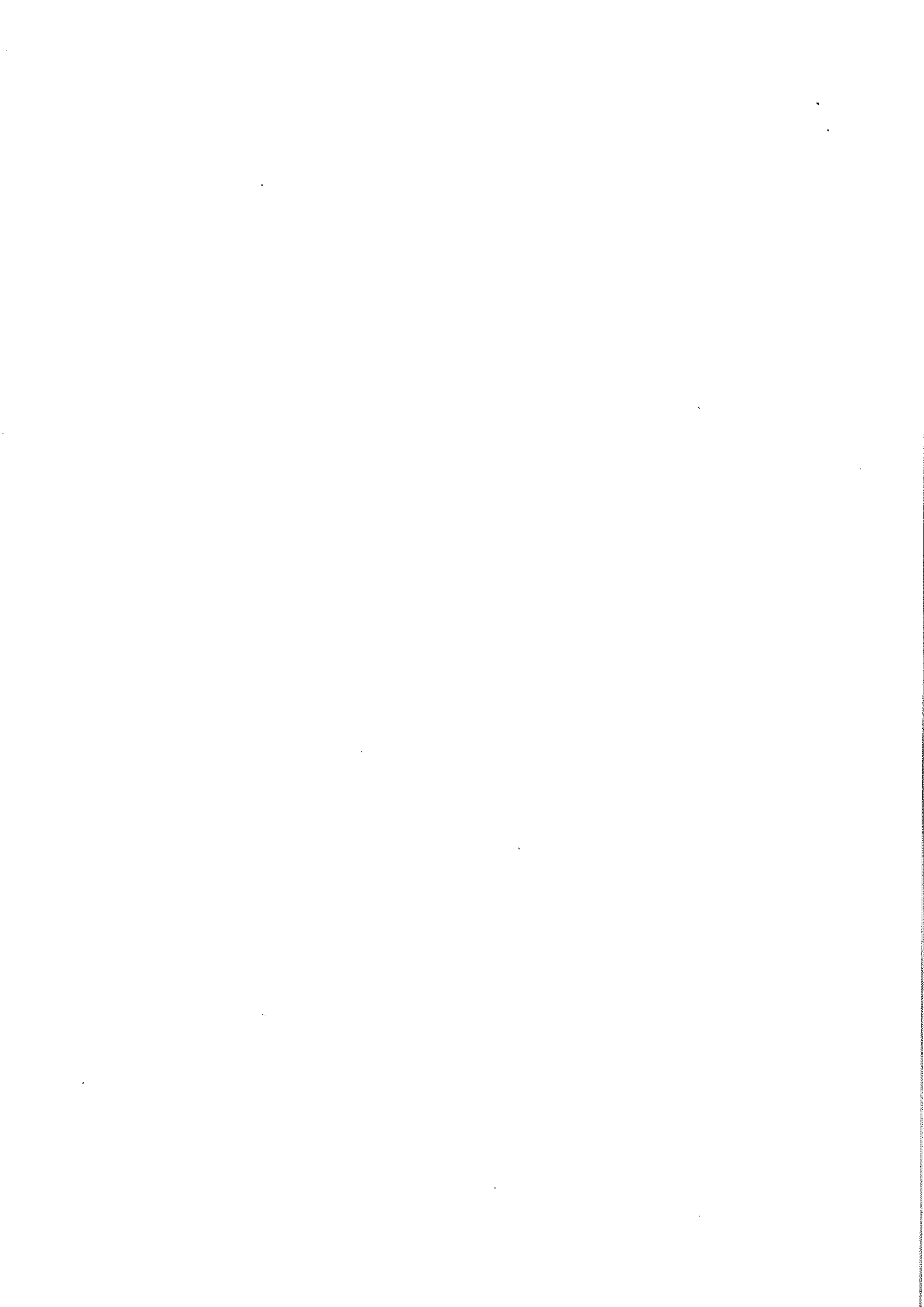
Per l'anno 2024 e 2025 non sono previste assunzioni.

Constatato che il Comune di Staletti, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 16,73%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto è considerato un Comune virtuoso;

Considerato che la Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, con deliberazione n.111/2018, conferma che per gli enti locali il riferimento debba essere al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 557. Pertanto, per i comuni sopra i 1.000 abitanti, il concetto di "spesa potenziale massima" coincide con la "media delle spese di personale del triennio 2011/2013": limite non superabile;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a 718,217,49;

Alla luce di quanto sopra, il Comune di Staletti può pertanto incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del D.M. 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del D.M. riportato nel prospetto di calcolo allegato n.1 ;



Constatato che per l'anno 2023 la proiezione di spesa di personale comprese le assunzioni programmate sarebbero pari a euro 420.256,56 (importo al netto delle spese di personale finanziati da Stato e Regione che a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento) e, quindi, risulterebbe inferiore alla media delle spese di personale del triennio 2011/2013 pari ad euro 718.217,49;

Preso atto che il Comune di Staletti è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione e cioè:

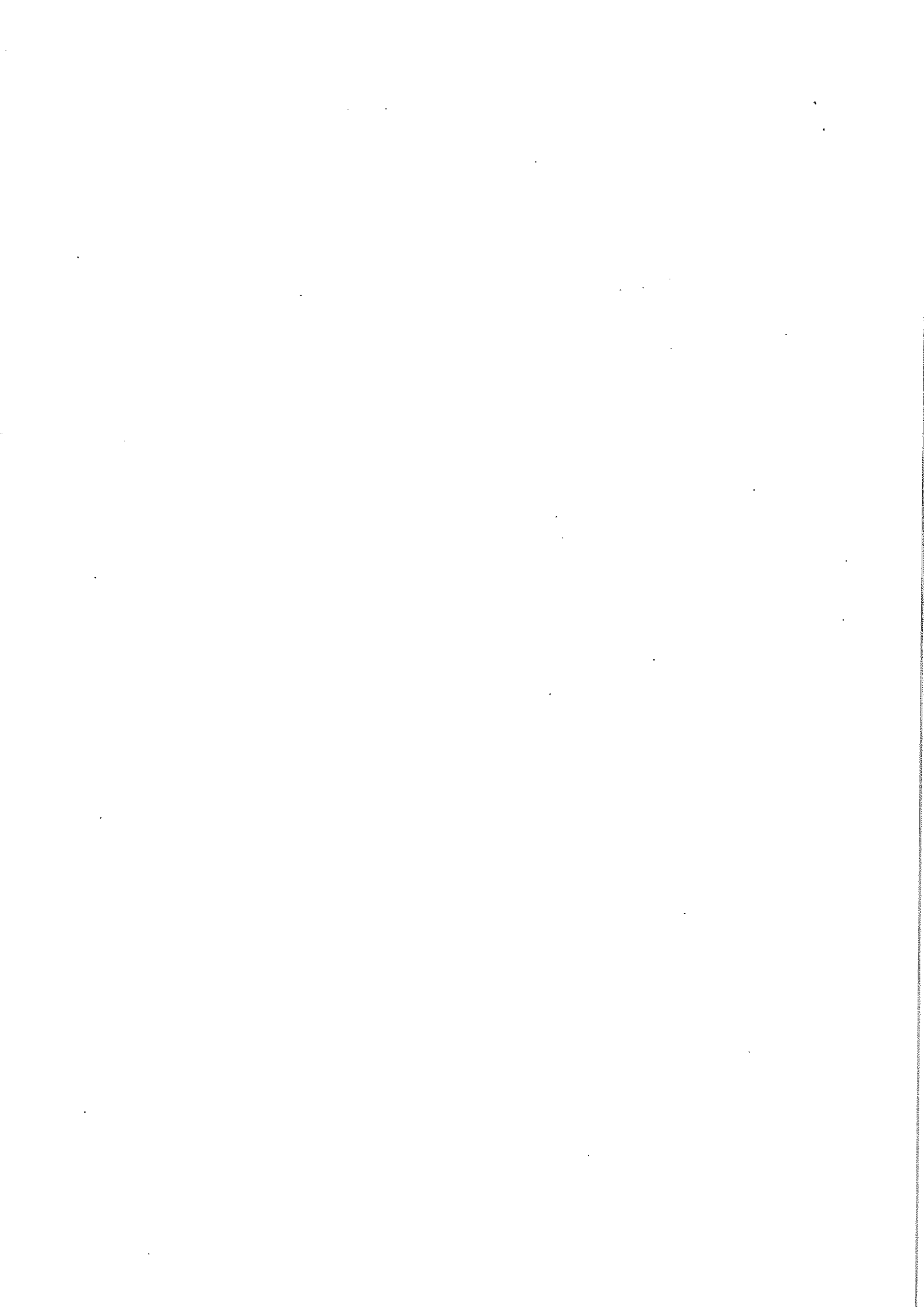
- ✓ ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2022;
- ✓ con deliberazione G.C. n.127 del 29/11/2019, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive (triennio 2020/2022) tendente ad assicurare la rimozione di 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.51 del 08/10/2021, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge, è stato approvato il Piano della Performance (triennio 2022/2024), 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 2022/2024 è stato approvato con deliberazione C.C. n.31 del 20/09/2022, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- ✓ il rendiconto dell'esercizio finanziario 2021 è stato approvato con deliberazione C.C. n° 28 del 19.07.2022, resa immediatamente eseguibile ai sensi di legge;
- ✓ per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP ai sensi dell'art.9, c.1 quinquies, D.L.n.113/2016;
- ✓ 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;
- ✓ con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 30/12/2022, 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;
- ✓ l'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 2023 -2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui "Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";

Atteso che questo Organo è chiamato, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Preso atto che ai sensi della novella legislativa i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;



Atteso che con proprio Verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i pareri tecnico e contabile, rilasciati dai responsabili dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione;

Alla luce delle considerazioni che precedono, ritiene che la proposta sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

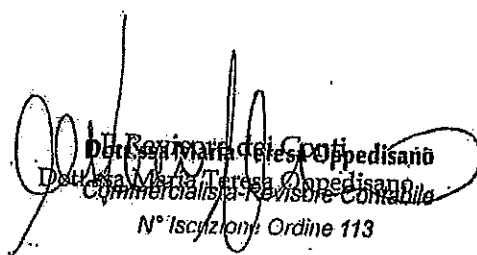
esprime parere favorevole

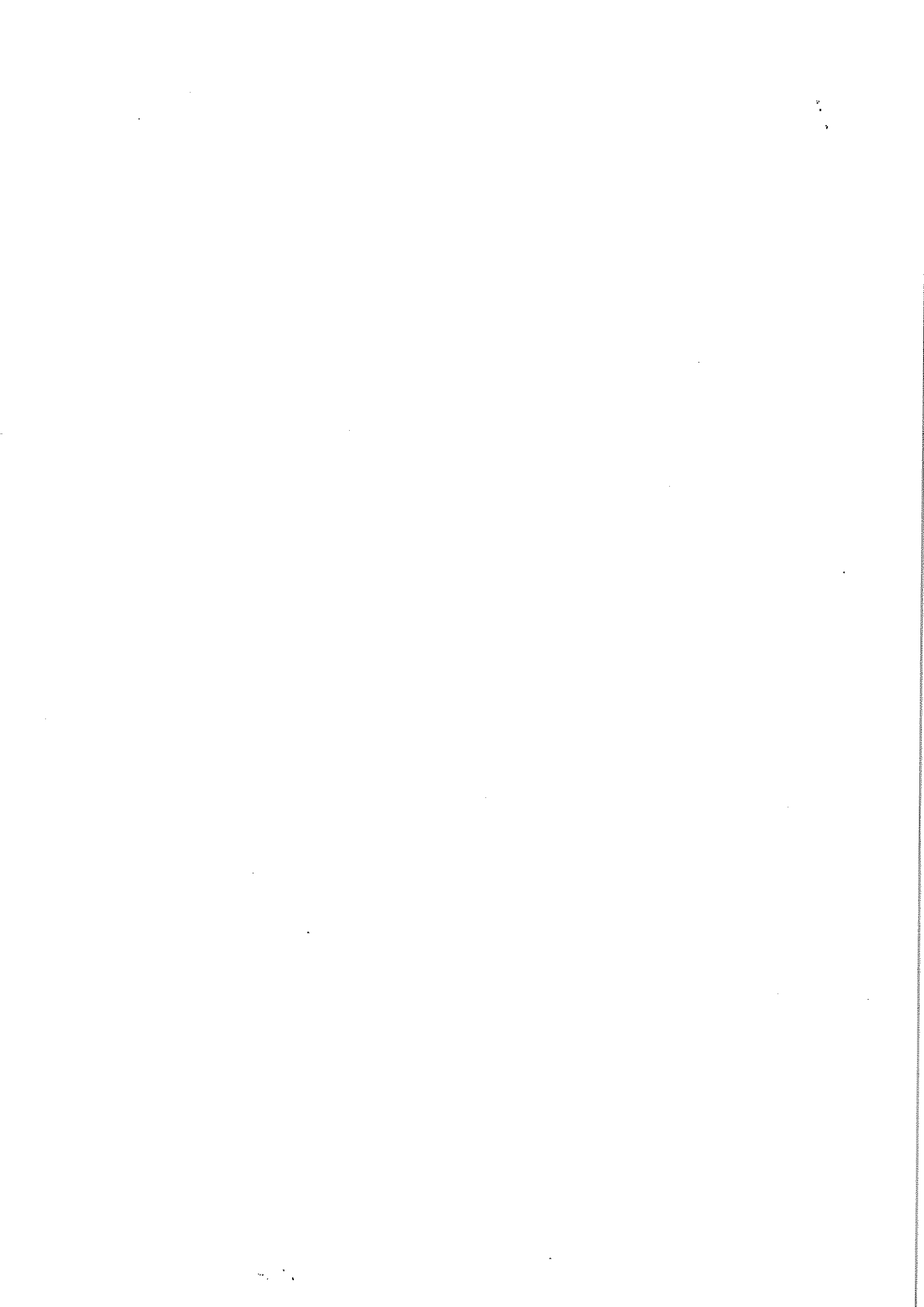
sulla proposta di deliberazione della G.C. ad oggetto "Modifica dotazione organica. Riconoscimento per l'anno 2023 delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Programma triennale dei fabbisogni del personale per il periodo 2023 - 2025";

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2023/2025, e all'atto delle assunzioni di qualsiasi natura, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Rammenta inoltre che la Corte dei conti del Veneto, con deliberazione n. 104/2020, evidenzia la necessità che anche gli enti "virtuosi" mantengano un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, tenendo conto della possibile evoluzione, straordinaria o strutturale, delle condizioni del contesto e del bilancio nei prossimi anni.

GROTTERIA lì 21/03/2023


Dir. Sezione dei Conti Zampedisano
Daniela Maria Teresa Zampedisano
Commercialista - Revisore Contabile
N° Iscrizione Ordine 113



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 copia della 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 il periodo stabilito dalla legge.

Staletti, 31/3/2023

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 31/3/2023 prot. n° 8726 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 alla Prefettura-UTG 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 _____ senza reclami od opposizioni in merito.

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

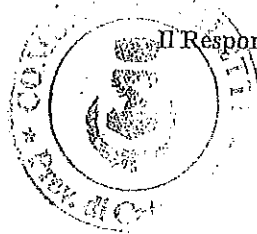
perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18.08.2000, n. 267.

Staletti,

Il Responsabile del Servizio
F.to Dr. Rosario Mirarchi

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

Staletti, 31/3/2023



Il Responsabile dell'Area Amministrativa
Dr. Rosario Mirarchi

