



Città Metropolitana di Reggio Calabria

DELIBERA DEL SINDACO METROPOLITANO

N° 118 / 2022 di Registro Generale

Oggetto: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (PTFP) - Aggiornamento

L'anno 2022 il giorno venti del mese di Ottobre alle ore 13:35, nella sede della Città Metropolitana di Reggio Calabria -Palazzo Corrado Alvaro , previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, il Sindaco Metropolitan f.f. dott. Carmelo Versace con l'assistenza e partecipazione del Segretario Generale Avv. Umberto Nucara , adotta la seguente deliberazione.

Il Sindaco Metropolitan

Ai sensi dell'art. 1 legge n.56 del 07.04.2014

Visto il T. U. delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali (D. Lgs. 18 Agosto 2000, n°267);

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione:

- il Dirigente del Settore proponente per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere: Favorevole;
- il Dirigente del Settore Economico Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile, ha espresso parere : Favorevole;

IL DIRETTORE GENERALE

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 32 del 22 marzo 2019, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021”*;

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 101 del 3 ottobre 2019, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 – Integrazione”*, con la quale è stata aggiornata la *“Programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2019/2021”* ed il *“Piano delle assunzioni relativo all’annualità 2019”*;

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 17 del 21 febbraio 2020, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022”*, con la quale è stata approvata la *“Programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2020-2022”*;

Richiamata la deliberazione sindacale n. 125 del 29 dicembre 2020, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022. Aggiornamento ed integrazione”*, con la quale è stata modificata ed integrata la *“Programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2020-2022”*;

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 50 del 29 aprile 2021, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”* (come integrata con deliberazione del Consiglio Metropolitan n. 38 del 21 luglio 2021 e con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 110 del 28 ottobre 2021), con la quale è stata integrata la *“Programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato e determinato per il triennio 2021-2023”*;

Richiamata la determinazione del Settore 2 *“Affari istituzionali e Risorse umane”*, RS n. 287 del 23 novembre 2021, RG n. 3748 del 30 novembre 2021, ad oggetto *“Agente Claudia Guarneri - Mobilità definitiva in entrata ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165-2001”*;

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 129 del 30 novembre 2021, avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024”*;

Richiamata la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 33 del 6 aprile 2022, avente ad oggetto *“DSM n. 129 del 30 novembre 2021, avente ad oggetto “Programma triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024. Integrazioni”*;

Visto l’art. 89 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che dispone che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* e, in particolare, gli artt. 2 *“Fonti”*, 4 *“Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità”*, 6 *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*, 6-bis *“Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni”*, 6-ter *“Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”* e 33 *“Eccedenze di personale e mobilità collettiva”*;

Vista la Legge 27 dicembre 2006, n. 296 *“Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”* e, in particolare, l’art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, che fissa i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale;

Visto il Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*, convertito dalla legge n. 114/2014 e, in particolare, l’art. 3 *“Semplificazione e flessibilità turn over”*, che al comma 5, disciplina le capacità assunzionali per gli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 delle regioni e degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno ed il successivo comma 6 che esclude dai vincoli assunzionali le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo;

Visto l'art. 3, comma 5, del Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, la cui disciplina riacquista piena efficacia, decorsa l'applicabilità del regime transitorio per gli anni 2016-2018, prescritto dall'art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), come modificato dall'art. 22 del Decreto-legge n. 50/2017, convertito dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e che prevede, a decorrere dall'anno 2019, il superamento delle limitazioni al *turn-over* e fissa, per gli enti locali sottoposti al pareggio di bilancio, la facoltà assunzionale nella misura del 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente, previo ricollocamento, nel corrispondente ambito regionale, del personale interessato dalle procedure di mobilità obbligatoria, ai sensi e con le procedure previste dall'art. 1, comma 234, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), come esplicitato nella nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 66110 del 13 dicembre 2016, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del Decreto-legge n. 4/2019;

Visto l'art. 3, comma 5-sexies, del citato Decreto-legge n. 90/2014, secondo cui «*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*»;

Vista la Legge 28 dicembre 2015, n. 208 “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*” e, in particolare, l'art. 1, comma 228 (modificato con il Decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 e, successivamente, con la Legge 11 dicembre 2016, n. 232, con il Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96 e con la Legge 27 dicembre 2017, n. 205);

Visto l'art. 22 “*Disposizioni di coordinamento e transitorie*” del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 “*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” che, al comma 1, prevede «*Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*»;

Visto il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, con il quale sono state definite 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;

Dato atto che le predette “*Linee di indirizzo (...)*” definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

Dato atto che tali “*Linee di indirizzo*”, lasciando ampio spazio agli enti locali e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “*spesa potenziale massima*”, affermano «*per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente*»;

Dato atto che, in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e alle “*Linee di indirizzo*” sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che, in tale limite, l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando, però, che 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;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*”, 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;

Visto il Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 “*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*”, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26 e, in particolare, l’art. 14-bis “*Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali*”, che consente agli Enti Locali di utilizzare i resti assunzionali rimasti inutilizzati, non più del triennio precedente, bensì del quinquennio precedente;

Visto il Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 “*Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi*”, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 e, in particolare, l’art. 33 “*Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria*”, che individua i seguenti fattori rilevanti delle misure adottate per avviare un nuovo sistema delle assunzioni:

- Decorrenza: la data deve essere determinata dal decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali;
- Finalità: parimenti a quanto indicato per le Regioni al comma 1 del medesimo art. 33, le assunzioni sono indirizzate «*anche al fine di consentire l’accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145*»;
- Assunzioni basate sul rapporto tra spesa di personale/entrate correnti: gli enti locali possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- Condizioni: assunzioni consentite in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;
- Fasce demografiche: il legislatore ne demanda al suddetto decreto ministeriale l’individuazione;
- Valori soglia: definiti come percentuali differenziate per fasce demografiche;
- Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio: diverse, per gli enti che registrano un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al di sotto del valore soglia, prossimo al valore medio, compreso tra i due valori soglia, inferiore e superiore, al di sopra del valore superiore;

Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all’art. 23, comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione, ai sensi dell’art. 33, comma 1-bis del Decreto-legge n. 34/2019, per garantire il valore medio *pro-capite* riferito all’anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

Visto l’art. 3 “*Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione*” della Legge 19 giugno 2019, n. 56, e segnatamente:

- il comma 2, che statuisce «*Al fine di accrescere l’efficienza dell’organizzazione e dell’azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell’esigenza di assicurare l’effettivo ricambio generazionale*

e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
 - b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
 - c) qualità dei servizi pubblici;
 - d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
 - e) contrattualistica pubblica;
 - f) controllo di gestione e attività ispettiva;
 - g) contabilità pubblica e gestione finanziaria»;
- il comma 8, come modificato dall’art. 1, comma 14-ter, Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, così come modificato dall’allegato alla legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113, con decorrenza dall’8 agosto 2021, il quale dispone, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’art. 30 del medesimo D.Lgs. n. 165/2001;
 - il comma 9, che ha aggiunto al comma 2 dell’art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, infine, il seguente periodo «L’amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all’articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell’assegnazione da parte del dipendente in disponibilità»;

Visto l’art. 17 del Decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica” (c.d. “Decreto Milleproroghe 2020”), convertito dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, che introduce anche per le città metropolitane il nuovo regime assunzionale previsto dall’art. 33 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 per le Regioni ed i comuni, la cui applicazione è subordinata, tuttavia, all’emanazione di apposito Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, che individua i parametri di virtuosità e, nelle more dell’approvazione del citato decreto, continua ad applicarsi il previgente regime assunzionale;

Vista la Circolare del Ministro dell’Interno, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e il Ministro delle Finanze, del 13 maggio 2020, “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”, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell’art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e, in particolare, in considerazione del nuovo regime assunzionale già vigente per i Comuni e le Regioni, espressamente dispone «... le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l’assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che - nell’ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale - si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che - secondo le modalità precedentemente indicate - continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa»;

Visto il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” (cosiddetto “Decreto Reclutamento”), convertito, con modifiche, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, con decorrenza dall’8 agosto 2021, che:

- all’art. 1 disciplina le “*Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l’attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche*”;
- all’art. 3, comma 1, ha riscritto totalmente l’art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di progressioni di carriera, disponendo «*Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull’assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti*»;
- all’art. 3 bis ha previsto le “*Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all’assunzione nei ruoli dell’amministrazione degli enti locali*”;
- all’art. 3 ter ha introdotto “*Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali*”;
- all’art. 6 ha introdotto il “*Piano Integrato di Attività e Organizzazione*”, documento unico di programmazione e *governance*, che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre e che assorbe, come previsto dall’art. 1 del DPR 30 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022) i seguenti atti di programmazione:
 - Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);
 - Piano delle azioni concrete (PAC);
 - Piano per Razionalizzare l’utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);
 - Piano della *Performance* (PdP);
 - Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);
 - Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
 - Piano di Azioni Positive (PAP);

Visto il Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 “*Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*”, convertito, con modifiche, dalla Legge 29 dicembre 2021, n. 233, con decorrenza dal 1° gennaio 2022;

Visto il Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica “*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*”;

Visto il Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “*Lavoro e Welfare*” della Regione Calabria n. 1869 del 24 febbraio 2022, avente ad oggetto “*Manifestazione d’interesse finalizzata alla presentazione di candidature da parte di Enti pubblici interessati alla stabilizzazione di LPU/LSU del bacino storico residuo della Regione Calabria*”, così come modificato ed integrato con DDG n. 2865 del 18 marzo 2022, emesso dalla Regione Calabria Dipartimento “*Lavoro e Welfare*”, Settore n. 1 “*Politiche Attive, Superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio*”, tramite il quale è stata indetta una manifestazione d’interesse finalizzata alla presentazione di candidature, da parte di enti pubblici, interessati, previa attivazione di progetto di utilizzo, alla stabilizzazione di LSU-LPU del bacino storico residuo della Regione Calabria;

Vista la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 37 dell’8 aprile 2022, avente ad oggetto “*Adesione alla manifestazione di interesse indetta dalla Regione Calabria, Dipartimento “Lavoro e Welfare”, Settore n. 1 “Politiche Attive, superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio”, di cui al Decreto Dirigenziale n. 1869 del 24-02-2022 come integrato con DDG n. 2865 del 18-03-2022*”, con la quale si è stabilito di «*aderire all’Avviso Pubblico di manifestazione d’interesse finalizzata alla presentazione di candidature da parte di Enti pubblici interessati, previa attivazione di progetto di utilizzo, alla stabilizzazione di LSU-LPU del bacino storico residuo della Regione Calabria, per l’acquisizione di n. 6 unità, di cui n. 1 unità di categoria A, n. 1 unità di categoria B, n. 1 unità di categoria B3 e n. 3 unità di categoria C, di cui al Decreto Dirigenziale n. 1869 del 24/02/2022 come*

integrato con DDG n. 2865 del 18/03/2022, emesso dalla Regione Calabria Dipartimento !Lavoro e Welfare!, Settore n. 1 “Politiche Attive, Superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio”, nonché «di approvare il “Formulario di Progetto”, finalizzato alla presentazione del progetto di utilizzo alla Regione Calabria di n. 6 unità LSU/LPU, di cui n. 1 unità di categoria A, n. 1 unità di categoria B, n. 1 unità di categoria B3 e n. 3 unità di categoria C, ...»;

Visto il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata (ai sensi dell’articolo 9, comma 2, del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281) del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
- ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del Decreto-legge n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del Decreto-legge n. 228/2021, convertito in Legge n. 15/2022 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1, del Decreto-legge n. 36/2022, convertito in Legge n. 79/2022, il PIAO doveva essere adottato entro il 30 giugno 2022;
- ai sensi dell’art. 8, comma 3, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, il termine del 31 gennaio è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione;

Considerato che:

- stante la tardiva approvazione e pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, è ragionevole ritenere che tale termine di differimento segua il termine di approvazione dei bilanci previsionali fissato dalle norme di legge (ad oggi 31 agosto 2022), con la conseguenza che gli Enti che, pur avendo già approvato il “Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2022-2024”, non hanno ancora adottato il PIAO, possono approvare il PIAO entro il 30 dicembre 2022;
- tuttavia, per ragioni di prudenza, ANCI ha suggerito ai Comuni e alle Città Metropolitane che hanno già approvato il “Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2022-2024”, ma non il PIAO, di procedere celermente all’approvazione di una deliberazione ricognitiva di tutti i piani, assorbiti ora dallo stesso PIAO, e già approvati, in quanto l’interpretazione letterale del richiamato articolo 6, comma 6-bis, scontando un mancato coordinamento con le disposizioni che, in sede di prima applicazione, prevedono il differimento di 120 giorni, sembrerebbe far venir meno la sospensione delle sanzioni previste in caso di mancata adozione del PIAO entro il 30 giugno 2022 per tutti gli Enti che hanno già approvato il “Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2022-2024”;

Viste le “Linee di indirizzo per l’individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” predisposte dal Ministro per la Pubblica amministrazione e dal Ministro dell’Economia e delle finanze e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022;

Visto il Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “Lavoro e Welfare” della Regione Calabria n. 8437 del 21 luglio 2022, avente ad oggetto “Legge Regionale 6 maggio 2022, n. 11 “Approvazione Avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui all’articolo 2 della L.R. 13 giugno 2008, n. 15 presso le PP.AA. della Regione Calabria”, con il quale, tra l’altro, è stato approvato «l’Avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui all’articolo 2 della L.R. 13 giugno 2008, n. 15 presso le PP.AA. della Regione Calabria, finalizzato alla presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento regionale, previsto dalla Legge Regionale 6 maggio 2022 n. 11, mediante assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori, unitamente allo schema di domanda All. “A” ed all’elenco dei lavoratori All. “B” entrambi riportati al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale»;

Dato atto:

- che secondo tali “*Linee di indirizzo*” (già anticipate dalla revisione dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 operata dal Decreto-legge n. 36/2022) è necessario fare un salto da un vecchio modo di pensare alle professionalità per gli enti della pubblica amministrazione a una visione più dinamica, capace di individuare il capitale umano, basandosi non solo sulle conoscenze teoriche, ma anche sulle capacità tecniche e comportamentali;
- per l’effetto, che anche le procedure concorsuali dovranno arricchirsi di contenuti diversi per scegliere i migliori a 360 gradi: una volta che la fase del reclutamento si è conclusa, occorre intervenire sul personale superando il “*mansionismo*”, inteso come l’attribuzione al personale di compiti rigidamente definiti e standardizzati, che diventano un limite all’azione amministrativa;
- che le “*Linee di indirizzo*”, quindi, si concentrano sulle “*soft skill*” individuate, ad esempio, nella capacità di innovare le procedure amministrative, lavorare in squadra e prendere decisioni in modo autonomo;

Dato atto che le precedenti “*Linee di indirizzo*”, approvate con il richiamato Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’8 maggio 2018, si erano occupate, in modo particolare, di analizzare le novità della Riforma Madia in ambito di programmazione dei fabbisogni, con particolare attenzione alla revisione del concetto di dotazione organica, laddove il nuovo documento rappresenta, un completamento di quel lavoro, che, non essendo stato minimamente toccato, continua ad avere un’importante valenza per guidare le amministrazioni nel groviglio dei limiti anche finanziari alla programmazione;

Rilevato, con riferimento a quanto sopra, che è necessario, in questa sede:

- verificare il rispetto delle vigenti limitazioni in materia di spesa e reclutamento di personale;
- quantificare le facoltà assunzionali;
- definire il “*Fabbisogno triennale di personale*” ed individuare le modalità di reclutamento;

Considerato che la pianificazione, programmazione ed attuazione degli investimenti previsti dal “*Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”, nell’ambito delle 6 missioni definite dal PNRR (Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, Rivoluzione verde e transizione ecologica, Infrastrutture per una mobilità sostenibile, Istruzione e Ricerca, Inclusione e Coesione, Salute), richiede una “*ri-organizzazione*” della Città Metropolitana, che comporti non soltanto la modifica della “*Struttura organizzativa*”, ma anche un cambiamento del “*metodo di lavoro*” ed un ampio e celere reclutamento di personale;

Considerato che la Città Metropolitana, sin dalla sua istituzione, ha fronteggiato le necessità di gestione delle molteplici attività che fanno riferimento a tutte le funzioni attribuite all’Ente, quasi esclusivamente, con l’organico di ruolo, di cui si registra una progressiva riduzione, passando dalle oltre 1.500 unità di personale dei primi anni 2000, alle 900 unità del 2011, alle circa 400 unità del 2022;

Ribadita la grave carenza quali-quantitativa di personale in cui versa l’Ente, che rende difficile finanche lo svolgimento dell’ordinaria amministrazione, così come, del resto, rappresentato all’unanimità dalla Dirigenza dell’Ente;

Ritenuto indispensabile adottare tutti gli interventi necessari a garantire i servizi pubblici essenziali alla collettività dell’Area Metropolitana e, a tal fine, procedere all’aggiornamento del “*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024*”, confermando, comunque, il “*contenuto numerico*” (*id est*, il n. di unità di personale, distinte per categoria, da reclutare mediante accesso dall’esterno) dei “*Piani triennali dei fabbisogni di personale 2019-2021 e 2020-2022*”, già approvati con le richiamate deliberazioni, nella misura in cui hanno consentito di programmare ed attuare il reclutamento, tramite “*Progressione di carriera*”, ai sensi dell’art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, su n. 42 programmati, di n. 38 unità di personale (di cui, n. 4 in cat. B, n. 12 in cat. C e n. 22 in cat. D, restando non coperti n. 3 posti in cat. C e n. 1 posto in cat. D);

Ribadita la centralità del “*Piano triennale del fabbisogno di personale*”, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dall’art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75) e delle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” (emanate in data 8 maggio 2018 dal

Ministero della Pubblica Amministrazione e pubblicate il 27 luglio 2018 sulla Gazzetta Ufficiale n.173), quale strumento strategico, programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione, in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità;

Considerato che il *"Piano triennale del fabbisogno di personale"* è lo strumento che definisce le linee guida entro le quali devono articolarsi i piani annuali delle assunzioni del triennio di riferimento;

Considerato che le *"Linee guida della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024"* sono le seguenti:

- verifica del rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, con particolare riguardo alle spese di personale ed alle facoltà assunzionali;
- analisi dei fabbisogni occupazionali sulla base del programma di governo, degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi gestionali dei dirigenti e dei limiti e vincoli dettati dal legislatore per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;
- individuazione delle effettive necessità di risorse umane, con la specificazione del *"fabbisogno ordinario"*, da coprire esclusivamente con contratti a tempo indeterminato e delle *"esigenze temporanee ed eccezionali"* cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;
- copertura delle quote di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette prevista dalla legge n. 68/1999;
- copertura dei posti vacanti in dotazione organica mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni (*art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311*);
- valorizzazione delle professionalità interne attraverso lo strumento delle progressioni di carriera ed il ricorso alla procedura speciale transitoria, prevista dall'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, mediante selezioni interamente riservate al personale dell'Ente nel tetto del 30% dei posti programmati nel piano dei fabbisogni per ogni categoria;
- superamento del precariato con il ricorso alle procedure di *"stabilizzazione"* del personale, avvalendosi del contributo regionale;
- possibilità, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre Amministrazioni, per un periodo non superiore a tre anni (art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183);
- prosecuzione dell'esperienza di ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica, anche mediante la valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza e del potenziale professionale e curriculare del personale dipendente;
- possibilità di rivedere la programmazione triennale in funzione sia di mutate esigenze organizzative dell'Ente e/o di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo ovvero in conseguenza di aggiornamenti del calcolo della spesa del personale;

Dato atto che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 10 del 7 febbraio 2022 è stato approvato il *"Piano triennale 2020/2022 di azioni positive in materia di pari opportunità"* (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006);

Dato atto che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 129 del 30 novembre 2021, successivamente integrata con la n. 33 del 6 aprile 2022 è stato approvato il *"Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024"*;

Dato atto che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 46 del 29 aprile 2022, è stato approvato l'aggiornamento del *"Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) per il triennio 2021-2023"*;

Dato atto che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 52 del 5 maggio 2022, è stato approvato il “Piano Esecutivo di Gestione Integrato (PEG – PDO – Piano Performance) 2022-2024”;

Dato atto che il Dirigente del Settore che amministra le risorse umane, giusta nota prot. n. 70100 del 26 settembre 2022 e successiva parziale rettifica inviata con nota prot. n. 71340 del 29 settembre 2022:

- ai fini del monitoraggio del rispetto delle norme sul contenimento della “Spesa del personale” (*id est*, media della spesa di personale del periodo 2011-2013) di cui all’art. 1, comma 557 ss., della L. n. 296/2006 (seguendo le puntuali indicazioni della Corte dei Conti, Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR), ha quantificato la “Spesa del personale 2022-2024”, attestando il rispetto del limite della “Spesa di personale del periodo 2011-2013”, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. A)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- ai fini del monitoraggio del rispetto delle norme sul contenimento della spesa per lavoro flessibile di cui all’art. 9, comma 28, del Decreto-legge n. 78/2010, ha quantificato la “Spesa del lavoro flessibile 2022-2024”, attestando che «nel rispetto delle previsioni di cui alla deliberazione n. 100/2022 avente ad oggetto “Ridefinizione dotazione organica Uffici di supporto agli Organi Politici” e dei Piani dei fabbisogni del Personale già approvati, il limite non risulta, per le annualità 2023 e 2024, rispettato. Per contro, si evidenzia che la procedura di cui alla deliberazione RG N. 129/2021 inerente il reclutamento di una unità ai sensi dell’art. 110 comma 2 del D.Lgs. 267/2000, non è stata finora attivata», come risultante dal prospetto che, rielaborato dal proponente senza quantificare il costo del reclutamento, ai sensi dell’art.110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 di n. 1 unità, programmato con la DSM n. 129/2021, ma mai attivato e, comunque, non previsto dal presente aggiornamento, distinto sotto la **lett. B)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- e si quantificasse il costo del reclutamento, ai sensi dell’art.110, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 di n. 1 unità, programmato con la DSM n. 129/2021, ma mai attivato e, comunque, non previsto dal presente aggiornamento, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. B)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- ai fini del rispetto delle “Linee di indirizzo”, approvate con il richiamato Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell’8 maggio 2018, ha quantificato la “Dotazione di spesa potenziale massima sostenibile”, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. C)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- ha aggiornato l’elenco del personale cessato/cessando nel periodo 2021-2024 e il turnover 2021-2024, come risultante dai prospetti che, distinti sotto la **lett. D.1) e D.2)**, si allegano al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- ai fini del rispetto del Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica “Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane”, ha quantificato, con riferimento alle annualità 2022, 2023 e 2024:
 - ai sensi dell’art. 57, comma 3-septies del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, la spesa di personale riferita alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, che non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell’art. 33 del richiamato Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento e che in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia, non rilevano l’entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. E)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
 - secondo le indicazioni contenuto nella deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale per il Veneto, n. 17/2021, le somme accertate per “comandi in uscita”, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. E)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

- secondo le indicazioni contenuto nella deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale per la Liguria n. 1/2022, gli “*incentivi per funzioni tecniche*”, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. E**), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- ai sensi dell’art. 3, comma 4-ter, del Decreto-legge n.36/2022, gli “*oneri per rinnovi contrattuali*”, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. E**), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- ai sensi dell’art. 2, lett. a), del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, la “*Spesa di personale*” al netto dell’IRAP, registrata nel rendiconto di gestione approvato con riferimento alle annualità 2019 e 2021, nonché quella riportata nel “*Bilancio di previsione finanziario 2022-2024*” per le annualità 2023 e 2024, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. E**), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che, ai fini del rispetto del citato Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica “*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*”, il Dirigente del Settore 4 “*Servizi finanziari – Tributi – Partecipate*” ha quantificato (giusta attestazione trasmessa con nota pec del 26 settembre 2022), ai sensi dell’art. 2, lett. b) del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, le «*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*», nonché quelle riportate nel “*Bilancio di previsione finanziario 2022-2024*” per le annualità 2022 e 2023, come risultanti dal prospetto che, distinto sotto la **lett. E**), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che il Dirigente del Settore che amministra le risorse umane, giusta nota prot. n. 70100 del 26 settembre 2022 e successiva parziale rettifica inviata con nota prot. n. 71340 del 29 settembre 2022, ha attestato:

- ai fini delle assunzioni obbligatorie, che l’Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- che la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall’art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata effettuata con esito negativo;
- il rispetto dei vincoli di cui all’art. 3, comma 5-ter, del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide (da interpretare sulla base dell’art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000) non assunti per i profili professionali d’interesse, rispetto alle assunzioni che vengono programmate nel presente Piano;

Dato atto che il Dirigente del Settore 4 “*Servizi finanziari – Tributi – Partecipate*”, giusta richiamata nota pec del 26 settembre 2022, ha attestato:

- che l’Ente ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del Decreto-legge 26 aprile 2014, n. 66, convertito nella Legge 23 giugno 2014, n. 89, di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185;
- che l’Ente è in regola con le disposizioni in materia di pareggio di bilancio, ai sensi della Legge n. 208/2015 e della Legge n. 232/2016 (art. 1, comma 476);
- che, ai sensi della Legge n. 160/2016, che prevede il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto), l’Ente risulta in regola rispettivamente con:
 - l’approvazione del “*Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2022-2024*”, ordinariamente fissato al 31 dicembre di ogni anno, ai sensi dell’art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e dell’art. 151, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, o entro i termini previsti in caso di autorizzazione dell’esercizio provvisorio (approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 104 del 28 dicembre 2021);
 - l’approvazione del “*Rendiconto di gestione*”, fissato al 30 aprile dell’anno in corso e in riferimento

all'esercizio precedente, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e artt. 151, comma 7 e 227, comma 2 del Tuel), (con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 57 del 28 giugno 2022);

- l'approvazione del bilancio consolidato, il cui termine è fissato al 30 settembre di ogni anno, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa, (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e art. 151, comma 8, del Tuel);
 - l'invio dei relativi dati entro 30 giorni dalla loro approvazione alla "*Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni*" di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011), compresi i dati aggregati per voce del "*Piano dei conti integrato*";
 - che vengono rispettati i commi 470 e 508 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e del Decreto-legge n. 113/2016, rispettivamente in materia di trasmissione della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio e di trasmissione delle informazioni relativi ai patti di solidarietà eventualmente stipulati;
- che l'Ente ha conseguito, nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica nell'anno precedente, gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs. n. 118/2011), dal TUEL e all'art. 1, commi 821- 823, della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (legge di bilancio 2019);
 - che l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
 - che l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;

Dato atto che la nuova disciplina sul calcolo dei limiti di spesa di personale di cui al richiamato Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica "*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*" (attuativo dell'art. 33 del Decreto-legge n. 34/2019, convertito con modifiche in Legge 28 giugno 2019, n. 58):

- si applica a partire dal 1° gennaio 2022;
- si aggiunge alla disciplina vigente sopra richiamata;
- può consentire, qualora l'Ente risulti virtuoso, ulteriori spazi assunzionali rispetto la copertura del 100% del *turn over* maturato e in deroga al limite di spesa della media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557, della "*Legge di Stabilità 2007*";
- il rapporto tra "*Spesa di personale*", al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, e la media delle "*Entrate correnti*" relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere del 1,19% nell'anno 2022, del 3,78% nell'anno 2023 e 2,82% nell'anno 2024, rispetto al limite previsto per fascia demografica del 25,30%, come illustrato dettagliatamente nel prospetto allegato sotto la lett. E);
- si ritiene di poter utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali in deroga concessi dall'art. 4, comma 3, del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, sulla base dell'attuale situazione dell'Ente, in coerenza con il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024*" e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2;

Dato atto che l'Ente ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

Dato atto che, con deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 32 del 22 marzo 2019, come integrata con deliberazione n. 172 del 31 dicembre 2019, è stata approvata la dotazione organica della Città Metropolitana, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che la presente proposta deliberativa è stata trasmessa al Collegio dei Revisori per il necessario accertamento della conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, nonché, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 3, del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, per il rilascio della puntuale e specifica asseverazione sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Dato atto che sulla presente proposta di deliberazione, in attuazione di quanto previsto dall'art. 101, comma 1, del CCNL 17 dicembre 2020 (*iuxta* orientamento applicativo AFL7 dell'ARAN), il Segretario-Direttore Generale, esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Tutto ciò premesso,

PROPONE AL SINDACO METROPOLITANO

1. **DI APPROVARE** l'aggiornamento del "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024*", prevedendo:

1.1 per fronteggiare le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario:

- 1.1.1** l' "*assunzione a tempo pieno e indeterminato*", nell'anno 2024, mediante concorso, da espletarsi con il supporto del Formez PA, previa sottoscrizione di apposita convenzione, delle seguenti unità di personale, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. F)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale:
- **n. 74 unità di cat. C**, posizione economica d'accesso C1;
 - **n. 125 unità di cat. D**, posizione economica d'accesso D1, con le modalità semplificate previste dall'art. 10, comma 1, del Decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44;
- 1.1.2** "*l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato*", nell'anno 2022, di **n. 2 unità di cat. A**, posizione economica di accesso A1, in aggiunta alla quota di riserva obbligatoria relativa ai disabili, prevista dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 68/1999, da reclutare secondo le modalità e procedure di collocamento mirato dei disabili, come previste e disciplinate dalla medesima Legge n. 68/1999, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.3** la "*stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato*", nell'anno 2022, di **n. 6 unità** di cui al citato Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "*Lavoro e Welfare*" della Regione Calabria n. 1869 del 24 febbraio 2022, avente ad oggetto "*Manifestazione d'interesse finalizzata alla presentazione di candidature da parte di Enti pubblici interessati alla stabilizzazione di LPU/LSU del bacino storico residuo della Regione Calabria*" (così come modificato ed integrato con successivo DDG n. 2865 del 18 marzo 2022) e della deliberazione del Sindaco Metropolitano n. 37 dell'8 aprile 2022, avente ad oggetto "*Adesione alla manifestazione di interesse indetta dalla Regione Calabria, Dipartimento "Lavoro e Welfare", Settore n. 1 "Politiche Attive, superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio", di cui al Decreto Dirigenziale n. 1869 del 24-02-2022 come integrato con DDG n. 2865 del 18-03-2022*", nel limite massimo dell'autorizzazione annuale di spesa a carico del Bilancio regionale, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.4** la "*stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato*", con inquadramento **in cat. A, di n. 6 lavoratori** di cui alla L.R. 6 maggio 2022, n. 11 "*Modifiche alla legge regionale 25 giugno 2019, n. 29 (Storicizzazione risorse del precariato storico)*", partecipando all' "*Avviso pubblico per la*

stabilizzazione dei lavoratori di cui all'articolo 2 della L.R. 13 giugno 2008, n. 15 presso le PP.AA. della Regione Calabria", approvato con decreto del Dirigente generale del Dipartimento regionale "Lavoro e welfare" n. 8437 del 21 luglio 2022, nel limite massimo dell'autorizzazione annuale di spesa a carico del Bilancio regionale, analiticamente indicate nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.2)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

- 1.1.5** "l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato", nell'anno 2022, di **n. 1 unità di cat. B1, n. 1 unità di cat. B3 e n. 4 unità di cat. C**, da reclutare secondo le modalità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, previa applicazione delle previsioni di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 6 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.6** l'incremento orario, dalle attuali n. 32 ore a n. 36 ore settimanali, della Sig.ra Claudia Guarneri, cat. C, pos. ec. C1, profilo professionale di "Agente di Polizia metropolitana", immessa, con determinazione del Settore 2 "Affari istituzionali e Risorse umane", RS n. 287 del 23 novembre 2021, RG n. 3748 del 30 novembre 2021, ad oggetto "Agente Claudia Guarneri - Mobilità definitiva in entrata ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165-2001", nei ruoli della Città Metropolitana di Reggio Calabria, senza soluzione di continuità, a decorrere dal 1° gennaio 2022, inquadrandola nella cat. C, pos. ec. C1, profilo professionale di "Agente di Polizia metropolitana", con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e part time al 88,89% (32 ore settimanali), come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.7** "l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato", nell'anno 2023, di **n. 7 unità di cat. C**, da reclutare attraverso selezione riservata esclusivamente al personale interno, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per la medesima categoria, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.8** "l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato", nell'anno 2023, di **n. 13 unità di cat. D**, da reclutare attraverso selezione riservata esclusivamente al personale interno, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per la medesima categoria, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

1.2 per fronteggiare le "esigenze temporanee ed eccezionali",

cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, nel rispetto del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come sopra quantificato dal Dirigente del Settore che amministra le risorse umane in € 1.054.554,92, prevedendo l'"assunzione a tempo determinato" delle seguenti unità di personale:

- 1.2.1 n. 10 unità di categoria D**, posizione economica d'accesso D1, con il profilo professionale di "specialista area tecnica", da reclutare con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per la durata di anni 3, attraverso procedura selettiva pubblica semplificata ai sensi del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (reclutamento già avviato con bando pubblicato nella GURI, 4ª serie speciale – n. 56 del 12 luglio 2022);

- 1.2.2 **n. 7 cat. C**, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (50%) e determinato, di durata non superiore a sei mesi, prorogabili fino al 31 dicembre 2024;
- 1.2.3 **n. 2 cat. C**, da reclutare, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, di durata non superiore a sei mesi, prorogabili fino al 31 dicembre 2024;

1.3 per fronteggiare le “esigenze temporanee ed eccezionali”

cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, prevedendo l'“*assunzione a tempo determinato*” delle seguenti unità di personale, al di fuori del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ai sensi dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113:

- 1.3.1 **n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale**, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per la durata di anni 3, in conformità alle disposizioni dell'art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, a copertura della temporanea vacanza d'organico dei Dirigenti di ruolo (*reclutamento già avviato con avviso pubblicato all'albo on line dell'Ente in data 26 luglio 2022*);
- 1.3.2 **n. 1 unità di personale di cat. B1, n. 3 unità di personale di cat. C e n. 3 unità di personale di cat. D**, in posizione di comando, da reclutare secondo le modalità di cui all'art. 30, commi 1-*quinquies* e 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi, limitatamente ai «*comandi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse ...*», nei limiti degli stanziamenti di bilancio;
- 1.3.3 **n. 1 unità di personale di cat. B1**, in proroga di comando, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi;
- 1.3.4 **n. 1 unità di personale di cat. B3**, in proroga di comando, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi;
- 1.3.5 **n. 4 unità di personale di cat. C**, in proroga di comando, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi;
2. **DI DARE ATTO** che l'aggiornamento del “*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024*”, come sopra approvato, è coerente con il “*contenuto numerico*” (*id est*, il n. di unità di personale, distinte per categoria, da reclutare mediante accesso dall'esterno) dei “*Piani triennali dei fabbisogni di personale 2019-2021 e 2020-2022*”, già approvati con le richiamate deliberazioni, nella misura in cui hanno consentito di programmare ed attuare il reclutamento, tramite “*Progressione di carriera*”, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, di n. 38 unità di personale (di cui n. 4 in cat. B, n. 12 in cat. C e n. 22 in cat. D);
3. **DI DARE ATTO** che l'aggiornamento del “*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024*”, come sopra approvato, sostituisce gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale approvati con le deliberazioni richiamate in premessa;

4. **DI DEMANDARE** a successivo separato atto la definizione del fabbisogno di personale necessario per l'attuazione del PNRR, da reclutare, con le modalità speciali previste dal Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv., con modifiche, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113), in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (conv., con modifiche, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122) e alla dotazione organica;
5. **DI RIDETERMINARE**, nelle more della piena applicazione del nuovo "*Piano Integrato Attività e Organizzazione*" di cui all'art. 6 del Decreto-legge n. 80/2021, la consistenza quali-quantitativa della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. H)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
6. **DI DARE ATTO** che la dotazione organica dell'Ente, come sopra rideterminata, tenuto conto del personale in servizio, del *turnover* e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, rispetta il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557 ss., della Legge n. 296/2006;
7. **DI DEMANDARE** al Dirigente del Settore 2 "*Affari Istituzionali – Sviluppo economico - Risorse Umane*" l'attuazione della presente deliberazione, previa verifica ed attestazione del rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e della copertura finanziaria e, più precisamente:
 - 7.1 l'avvio immediato, previo eventuale aggiornamento del vigente "*Regolamento per l'accesso ai percorsi di carriera*", dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 74 unità di cat. C e n. 125 unità di cat. D, mediante concorso, previo esperimento della "*mobilità obbligatoria*" ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
 - 7.2 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 2 unità di cat. A, posizione economica di accesso A1, in aggiunta alla quota di riserva obbligatoria relativa ai disabili, prevista dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 68/1999, secondo le modalità e procedure di collocamento mirato dei disabili, come previste e disciplinate dalla medesima Legge n. 68/1999;
 - 7.3 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 5 unità di cat. B1, mediante ricorso ai Centri per l'impiego, ai sensi dell'art. 16 della L. 28 febbraio 1987, n. 56 "*Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro*";
 - 7.4 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 6 unità, mediante mobilità, secondo le modalità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, previa applicazione delle previsioni di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 6 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "*Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*", ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311;
 - 7.5 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 20 unità, mediante progressioni di carriera, attraverso selezione riservata esclusivamente al personale interno, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per la medesima categoria;
 - 7.6 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 6 unità di personale di cui al Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "*Lavoro e Welfare*" della Regione Calabria n. 1869 del 24 febbraio 2022, mediante "*stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato*";
 - 7.7 l'avvio dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato, con inquadramento **in cat. A, di n. 6 lavoratori** di cui alla L.R. 6 maggio 2022, n. 11 "*Modifiche alla legge regionale 25 giugno 2019, n. 29 (Storicizzazione risorse del precariato storico)*" (partecipando all'"*Avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui all'articolo 2 della L.R. 13 giugno 2008, n. 15 presso le PP.AA. della Regione Calabria*", approvato con decreto del Dirigente generale del Dipartimento regionale "*Lavoro e welfare*" n. 8437 del 21 luglio 2022), mediante "*stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato*", previa richiesta e concessione del differimento del termine del 31 ottobre 2022 previsto dall'avviso regionale per lo svolgimento di apposita selezione, mediante il ricorso, ove possibile, ai Centri per

- l'impiego, ai sensi dell'art. 16 della L. 28 febbraio 1987, n. 56 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro", ovvero mediante avviso pubblico, da approvare in schema con deliberazione sindacale;
- 7.8 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di **n. 7 cat. C**, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (50%) e determinato;
- 7.9 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di **n. 2 cat. C**, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato;
- 7.10 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo alla proroga di comando di **n. 1 unità di personale di cat. B1**, di **n. 1 unità di personale di cat. B3** e di **n. 4 unità di personale di cat. C**, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, per il tempo strettamente necessario a consentire la mobilità, secondo le modalità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, previa applicazione delle previsioni di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
- 7.11 l'avvio dell'iter procedurale relativo al comando di **n. 1 unità di personale di cat. B1**, **n. 3 unità di personale di cat. C** e **n. 3 unità di personale di cat. D**, da reclutare secondo le modalità di cui all'art. 30, commi 1-quinquies e 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi, limitatamente ai «comandi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse ...», previa determinazione dei criteri di scelta e la pubblicazione di apposito avviso;
8. **DI RISERVARSI** la possibilità di aggiornare in qualsiasi momento il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024*", come sopra approvato, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutamenti, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative e, in particolare, per i reclutamenti previsti dall'art. 1, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80;
9. **DI DARE ATTO** che la spesa presunta per il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024*", come sopra approvato, trova idonea copertura nel "*Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024*" e che il presente provvedimento integrerà la prima variazione utile del Documento Unico di Programmazione 2022/2024;
10. **DI DARE ATTO** che il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024*", come sopra approvato, è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell'attuazione dei singoli interventi programmati, nell'ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica nell'anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
11. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU.;
12. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione, entro 30 giorni dall'adozione, alla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a norma dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui «*Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni*»;

FIRMA DEL PROPONENTE

Avv. Umberto NUCARA

IL SINDACO METROPOLITANO F.F.

ai sensi dell'art. 1 della Legge 7 aprile 2014, n. 56

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata a firma del Segretario-Direttore Generale;

Visto il parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000, dal Segretario-Direttore Generale, avv. Umberto NUCARA;

Visto il parere FAVOREVOLE espresso in merito alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.267/2000, dalla funzionaria titolare di PO del Settore 4 "Servizi Finanziari- Tributi e Partecipate", dott.ssa Maria Vincenza SALZONE;

Visto l'art. 1, commi 8 e 16, della legge 7 aprile 2014, n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", che disciplinano le funzioni attribuite al Sindaco metropolitano;

Visto l'art. 27 dello Statuto della Città Metropolitana di Reggio Calabria, che disciplina le funzioni del Sindaco metropolitano;

Visto l'art. 101, comma 1, del "CCNL relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2016 – 2018" del 17 dicembre 2020;

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";

Atteso che il Collegio dei Revisori ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente ed il relativo verbale, distinto sotto la **lett. D**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Atteso che il Collegio dei Revisori, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 3, del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, ha rilasciato puntuale e specifica asseverazione sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed il relativo verbale, distinto sotto la **lett. D**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Considerato che l'informazione preventiva alle organizzazioni sindacali dell'attuale programmazione non è obbligatoria;

Tutto ciò premesso

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** l'aggiornamento del "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024", prevedendo:

1.1 per fronteggiare le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario:

1.1.1 l'"assunzione a tempo pieno e indeterminato", nell'anno 2024, mediante concorso, da espletarsi con il supporto del Formez PA, previa sottoscrizione di apposita convenzione, delle seguenti unità di personale, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. F**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale:

- **n. 74 unità di cat. C**, posizione economica d'accesso C1;

- **n. 125 unità di cat. D**, posizione economica d'accesso D1, con le modalità semplificate previste dall'art. 10, comma 1, del Decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44;
- 1.1.2** “*l’assunzione a tempo pieno ed indeterminato*”, nell’anno 2022, di **n. 2 unità di cat. A**, posizione economica di accesso A1, in aggiunta alla quota di riserva obbligatoria relativa ai disabili, prevista dall’art. 3, comma 1, della Legge n. 68/1999, da reclutare secondo le modalità e procedure di collocamento mirato dei disabili, come previste e disciplinate dalla medesima Legge n. 68/1999, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.3** la “*stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato*”, nell’anno 2022, di **n. 6 unità** di cui al citato Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento “*Lavoro e Welfare*” della Regione Calabria n. 1869 del 24 febbraio 2022, avente ad oggetto “*Manifestazione d’interesse finalizzata alla presentazione di candidature da parte di Enti pubblici interessati alla stabilizzazione di LPU/LSU del bacino storico residuo della Regione Calabria*” (così come modificato ed integrato con successivo DDG n. 2865 del 18 marzo 2022) e della deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 37 dell’8 aprile 2022, avente ad oggetto “*Adesione alla manifestazione di interesse indetta dalla Regione Calabria, Dipartimento “Lavoro e Welfare”, Settore n. 1 “Politiche Attive, superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio”, di cui al Decreto Dirigenziale n. 1869 del 24-02-2022 come integrato con DDG n. 2865 del 18-03-2022*”, nel limite massimo dell’autorizzazione annuale di spesa a carico del Bilancio regionale, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.4** la “*stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato*”, con inquadramento **in cat. A, di n. 6 lavoratori** di cui alla L.R. 6 maggio 2022, n. 11 “*Modifiche alla legge regionale 25 giugno 2019, n. 29 (Storicizzazione risorse del precariato storico*”, partecipando all’“*Avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui all’articolo 2 della L.R. 13 giugno 2008, n. 15 presso le PP.AA. della Regione Calabria*”, approvato con decreto del Dirigente generale del Dipartimento regionale “*Lavoro e welfare*” n. 8437 del 21 luglio 2022, nel limite massimo dell’autorizzazione annuale di spesa a carico del Bilancio regionale, analiticamente indicate nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.2)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.5** “*l’assunzione a tempo pieno ed indeterminato*”, nell’anno 2022, di **n. 1 unità di cat. B1, n. 1 unità di cat. B3 e n. 4 unità di cat. C**, da reclutare secondo le modalità di cui all’art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, previa applicazione delle previsioni di cui all’art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell’art. 6 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 “*Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”, ai sensi dell’art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.6** l’incremento orario, dalle attuali n. 32 ore a n. 36 ore settimanali, della Sig.ra Claudia Guarneri, cat. C, pos. ec. C1, profilo professionale di “*Agente di Polizia metropolitana*”, immessa, con determinazione del Settore 2 “*Affari istituzionali e Risorse umane*”, RS n. 287 del 23 novembre 2021, RG n. 3748 del 30 novembre 2021, ad oggetto “*Agente Claudia Guarneri - Mobilità definitiva in entrata ex art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. n. 165-2001*”, nei ruoli della Città Metropolitana di Reggio Calabria, senza soluzione di continuità, a decorrere dal 1° gennaio 2022, inquadrandola nella cat. C, pos. ec. C1, profilo professionale di “*Agente di Polizia metropolitana*”, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e part time al 88,89% (32 ore settimanali), come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

- 1.1.7 “l’assunzione a tempo pieno ed indeterminato”, nell’anno 2023, di **n. 7 unità di cat. C**, da reclutare attraverso selezione riservata esclusivamente al personale interno, ai sensi dell’art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per la medesima categoria, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 1.1.8 “l’assunzione a tempo pieno ed indeterminato”, nell’anno 2023, di **n. 13 unità di cat. D**, da reclutare attraverso selezione riservata esclusivamente al personale interno, ai sensi dell’art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per la medesima categoria, analiticamente indicate, distinte per categoria giuridica e profilo professionale, nel prospetto che, distinto sotto la **lett. G.1)**, si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

1.2 per fronteggiare le “esigenze temporanee ed eccezionali”

cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, nel rispetto del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, come sopra quantificato dal Dirigente del Settore che amministra le risorse umane in € 1.054.554,92, prevedendo l’*“assunzione a tempo determinato”* delle seguenti unità di personale:

- 1.2.1 **n. 10 unità di categoria D**, posizione economica d’accesso D1, con il profilo professionale di *“specialista area tecnica”*, da reclutare con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per la durata di anni 3, attraverso procedura selettiva pubblica semplificata ai sensi del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (*reclutamento già avviato con bando pubblicato nella GURI, 4ª serie speciale – n. 56 del 12 luglio 2022*);
- 1.2.2 **n. 7 cat. C**, da reclutare, secondo le modalità di cui all’art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (50%) e determinato, di durata non superiore a sei mesi, prorogabili fino al 31 dicembre 2024;
- 1.2.3 **n. 2 cat. C**, da reclutare, secondo le modalità di cui all’art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, di durata non superiore a sei mesi, prorogabili fino al 31 dicembre 2024;

1.3 per fronteggiare le “esigenze temporanee ed eccezionali”

cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dalle norme vigenti, prevedendo l’*“assunzione a tempo determinato”* delle seguenti unità di personale, al di fuori del tetto delle assunzioni flessibili previsto dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ai sensi dell’art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113:

- 1.3.1 **n. 1 unità di personale con qualifica dirigenziale**, da reclutare con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato, ai sensi dell’art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per la durata di anni 3, in conformità alle disposizioni dell’art. 19 del D.Lgs. n. 165/2001, a copertura della temporanea vacanza d’organico dei Dirigenti di ruolo (*reclutamento già avviato con avviso pubblicato all’albo on line dell’Ente in data 26 luglio 2022*);
- 1.3.2 **n. 1 unità di personale di cat. B1, n. 3 unità di personale di cat. C e n. 3 unità di personale di cat. D**, in posizione di comando, da reclutare secondo le modalità di cui all’art. 30, commi 1-*quinquies* e 2-*sexies*, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria

per la durata di 12 mesi, limitatamente ai «comandi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse ...», nei limiti degli stanziamenti di bilancio;

- 1.3.3 **n. 1 unità di personale di cat. B1**, in proroga di comando, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi;
 - 1.3.4 **n. 1 unità di personale di cat. B3**, in proroga di comando, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi;
 - 1.3.5 **n. 4 unità di personale di cat. C**, in proroga di comando, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi;
2. **DI DARE ATTO** che l'aggiornamento del "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024*", come sopra approvato, è coerente con il "*contenuto numerico*" (id est, il n. di unità di personale, distinte per categoria, da reclutare mediante accesso dall'esterno) dei "*Piani triennali dei fabbisogni di personale 2019-2021 e 2020-2022*", già approvati con le richiamate deliberazioni, nella misura in cui hanno consentito di programmare ed attuare il reclutamento, tramite "*Progressione di carriera*", ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, di n. 38 unità di personale (di cui n. 4 in cat. B, n. 12 in cat. C e n. 22 in cat. D);
 3. **DI DARE ATTO** che l'aggiornamento del "*Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024*", come sopra approvato, sostituisce gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale approvati con le deliberazioni richiamate in premessa;
 4. **DI DEMANDARE** a successivo separato atto la definizione del fabbisogno di personale necessario per l'attuazione del PNRR, da reclutare, con le modalità speciali previste dal Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (conv., con modifiche, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113), in deroga ai limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 (conv., con modifiche, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122) e alla dotazione organica;
 5. **DI RIDETERMINARE**, nelle more della piena applicazione del nuovo "*Piano Integrato Attività e Organizzazione*" di cui all'art. 6 del Decreto-legge n. 80/2021, la consistenza quali-quantitativa della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la **lett. H**), si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
 6. **DI DARE ATTO** che la dotazione organica dell'Ente, come sopra rideterminata, tenuto conto del personale in servizio, del *turnover* e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, rispetta il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557 ss., della Legge n. 296/2006;
 7. **DI DEMANDARE** al Dirigente del Settore 2 "*Affari Istituzionali – Sviluppo economico - Risorse Umane*" l'attuazione della presente deliberazione, previa verifica ed attestazione del rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e della copertura finanziaria e, più precisamente:
 - 7.1 l'avvio immediato, previo eventuale aggiornamento del vigente "*Regolamento per l'accesso ai percorsi di carriera*", dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 74 unità di cat. C e n. 125 unità di cat. D, mediante concorso, previo esperimento della "*mobilità obbligatoria*" ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
 - 7.2 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 2 unità di cat. A, posizione economica di accesso A1, in aggiunta alla quota di riserva obbligatoria relativa ai disabili,

- prevista dall'art. 3, comma 1, della Legge n. 68/1999, secondo le modalità e procedure di collocamento mirato dei disabili, come previste e disciplinate dalla medesima Legge n. 68/1999;
- 7.3 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 5 unità di cat. B1, mediante ricorso ai Centri per l'impiego, ai sensi dell'art. 16 della L. 28 febbraio 1987, n. 56 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro";
- 7.4 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 6 unità, mediante mobilità, secondo le modalità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, previa applicazione delle previsioni di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 6 del D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", ai sensi dell'art. 1, comma 47, della L. 30 dicembre 2004, n. 311;
- 7.5 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 20 unità, mediante progressioni di carriera, attraverso selezione riservata esclusivamente al personale interno, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per la medesima categoria;
- 7.6 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di n. 6 unità di personale di cui al Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" della Regione Calabria n. 1869 del 24 febbraio 2022, mediante "stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato";
- 7.7 l'avvio dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato, con inquadramento **in cat. A, di n. 6 lavoratori** di cui alla L.R. 6 maggio 2022, n. 11 "Modifiche alla legge regionale 25 giugno 2019, n. 29 (Storicizzazione risorse del precariato storico" (partecipando all'"Avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui all'articolo 2 della L.R. 13 giugno 2008, n. 15 presso le PP.AA. della Regione Calabria", approvato con decreto del Dirigente generale del Dipartimento regionale "Lavoro e welfare" n. 8437 del 21 luglio 2022), mediante "stabilizzazione a tempo parziale e indeterminato", previa richiesta e concessione del differimento del termine del 31 ottobre 2022 previsto dall'avviso regionale per lo svolgimento di apposita selezione, mediante il ricorso, ove possibile, ai Centri per l'impiego, ai sensi dell'art. 16 della L. 28 febbraio 1987, n. 56 "Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro", ovvero mediante avviso pubblico, da approvare in schema con deliberazione sindacale;
- 7.8 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di **n. 7 cat. C**, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo parziale (50%) e determinato;
- 7.9 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo al reclutamento programmato di **n. 2 cat. C**, secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000, con contratto di lavoro subordinato, a tempo pieno e determinato;
- 7.10 l'avvio immediato dell'iter procedurale relativo alla proroga di comando di **n. 1 unità di personale di cat. B1**, di **n. 1 unità di personale di cat. B3** e di **n. 4 unità di personale di cat. C**, secondo le modalità di cui all'art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, per il tempo strettamente necessario a consentire la mobilità, secondo le modalità di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, previa applicazione delle previsioni di cui all'art. 30, comma 2 bis, del D.Lgs. n. 165/2001;
- 7.11 l'avvio dell'iter procedurale relativo al comando di **n. 1 unità di personale di cat. B1**, **n. 3 unità di personale di cat. C** e **n. 3 unità di personale di cat. D**, da reclutare secondo le modalità di cui all'art. 30, commi 1-quinquies e 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, in assegnazione provvisoria per la durata di 12 mesi, limitatamente ai «comandi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse ...», previa determinazione dei criteri di scelta e la pubblicazione di apposito avviso;
8. **DI RISERVARSI** la possibilità di aggiornare in qualsiasi momento il "Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024", come sopra approvato, qualora dovessero verificarsi nuove e

diverse esigenze, tali da determinare mutamenti, sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative e, in particolare, per i reclutamenti previsti dall'art. 1, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80;

9. **DI DARE ATTO** che la spesa presunta per il *“Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024”*, come sopra approvato, trova idonea copertura nel *“Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024”* e che il presente provvedimento integrerà la prima variazione utile del Documento Unico di Programmazione 2022/2024;
10. **DI DARE ATTO** che il *“Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024”*, come sopra approvato, è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell'attuazione dei singoli interventi programmati, nell'ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica nell'anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
11. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU.;
12. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione, entro 30 giorni dall'adozione, alla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a norma dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui *«Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni»*;

IL SINDACO METROPOLITANO

Attesa l'urgenza di provvedere in merito, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto con il presente atto;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La deliberazione del Sindaco Metropolitanò n. 118 del 20/10/2022 è stata pubblicata all'Albo online per quindici giorni consecutivi dal

21/10/2022 al 05/11/2022

Il Responsabile

Bruno Marino

**All. A) - Piano triennale dei fabbisogni 2022-2024
"Spesa di personale"**

Città Metropolitana di Reggio Calabria

"Spese di personale" (art.1, co. 557, 557-bis, 557-quater, L. 296/2006)

	Denominazione delle voci di spesa		somme impegnate (dati desunti dal relativo conto consuntivo)			somme tratte dal BPF pluriennale 2022-2024		
			2011	2012	2013	2022	2023	2024
A	Componenti considerate per la determinazione delle spese							
A.1	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	+	37.982.036,86	34.258.423,31	25.705.520,12	16.453.342,42	16.224.628,89	16.104.253,89
A.2	Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	+		78.000,00	351.000,00			
A.3	Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+	24.000,00	28.000,00	28.000,00			
A.4	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+						
A.5	Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000	+	422.957,95	750.000,00	695.685,03	396.943,75	238.665,00	238.665,00
A.6	Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000	+			139.484,20	293.946,25	452.225,00	452.225,00
A.7	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	+						
A.8	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni).	+						
A.9	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+	compreso cella A.1	compreso cella A1	6.587.187,41	4.409.056,62	4.360.176,62	4.331.962,87
A.10	IRAP	+	2.410.264,67	2.097.602,38	1.986.832,48	1.327.059,60	1.316.059,60	1.276.965,00
A.11	Assegni per il nucleo familiare	+				164.500,00	164.500,00	164.500,00
A.12	Buoni pasto	+	650.000,00	585.000,00	630.000,00	291.000,00	291.000,00	291.000,00
A.13	Spese per equo indennizzo	+						
A.14	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+			560.474,01	350.000,00	350.000,00	350.000,00
A.15	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (indennità e rimborsi)		23.689,70	16.409,80	30.122,46	102.100,00	102.100,00	102.100,00
A	Totale delle componenti considerate	=	41.512.949,18	37.813.435,49	36.714.305,71	23.787.948,64	23.499.355,11	23.311.671,76
B	Componenti escluse dalla determinazione delle spese							
B.1	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	-		78.000,00		272.197,38	243.422,71	42.000,00
B.2	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno e dalla Regione	-						
B.3	Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (indennità e rimborsi)	-	23.689,70	16.409,80	30.122,46	102.100,00	102.100,00	102.100,00
B.4	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	-	20.375.970,34	19.913.315,12	19.598.060,95	9.700.000,00	9.700.000,00	9.700.000,00
B.5	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (dal 2006 in poi)	-				972.155,38	972.155,38	972.155,38
B.6	Spese per il personale appartenente alle categorie protette (nei limiti della quota di riserva)	-	2.205.667,87	2.095.431,42	1.667.976,43	1.293.703,23	1.293.703,23	1.293.703,23
B.7	Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	-	454.607,39	400.000,00	290.000,00	223.000,00	155.000,00	155.000,00
B.8	Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	-						
B.9	Spese per personale LSU/LPU assunti con contratto di lavoro subordinato a t.d. (con contributo a totale carico dello Stato e della	-						
B.10	Spese per personale LSU/LPU assunti con contratto di lavoro subordinato a t.indeterminato D.Lgs 75/2017 art 20 (con contributo a totale carico dello Stato e della Regione Calabria)					643.096,22	643.096,22	479.393,47
B.11	Incentivi per la progettazione	-	579.616,18	308.152,87	364.661,28			
B.12	Censimento ISTAT (con oneri interamente finanziati da risorse statali)	-						
B.13	Suam incentivi oneri interamente finanziati dai Comuni	-				80.000,00	80.000,00	80.000,00
B.14	Avvocatura	-				209.000,00	209.000,00	209.000,00
B.15	Incentivi per il recupero ICI	-						
B.16	Diritti di rogito	-	23.656,15	28.716,04	28.716,05			
B.17	Missioni, viaggi e rimborsi chilometrici	-						
B.18	Assunzioni consentite, ai sensi dell'art. 7, c. 1, del DM 11.2.2022	-						
B	Totale delle componenti escluse	-	23.663.207,63	22.840.025,25	21.979.537,17	13.495.252,21	13.398.477,54	13.033.352,08
C	Totale delle Spese di Personale (al netto delle componenti escluse) - [A - B]	=	17.849.741,55	14.973.410,24	14.734.768,54	10.292.696,43	10.100.877,57	10.278.319,68
D	Valore medio delle Spese di Personale del triennio 2011-2012-2013	=	15.852.640,11					
X	Contenimento delle spese di personale annuali rispetto alla media del triennio					- 5.559.943,68	- 5.751.762,54	- 5.574.320,43

All. B) - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024
Art. 9, comma 28, DL 78/2010

Monitoraggio del rispetto del limite relativo al LAVORO FLESSIBILE (art. 9, comma 28, D.L. 78/2010)						
Tipologia di Contratto di lavoro (*)	2009	unità	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024	
Tempo determinato						
<i>art. 90 TUEL (Capo di Gabinetto) (**) (1) (2)</i>	€ 262.754,78	1	€ 123.470,00	€ 123.470,00	€ 123.470,00	
<i>art. 90 TUEL - Cat. D full time (3)</i>		1	€ 17.148,10		€ -	
<i>art. 90 TUEL - Cat. C full time (3)</i>		6	€ 189.476,76	€ 189.476,76	€ 189.476,76	
<i>art. 90 TUEL - Cat. C part time (3)</i>		14	€ 221.056,22	€ 221.056,22	€ 221.056,22	
<i>art. 110, comma 2, TUEL (4) (5)</i>	€ 428.761,47	1	€ 123.470,00	€ 123.470,00	€ 123.470,00	
<i>10 cat. D (tecnici reclutandi)</i>		10	€ 81.241,48	€ 324.965,90	€ 324.965,90	
Personale in convenzione						
<i>(artt. 13 e 14 CCNL 22.1.2004)</i>						
Co.Co.Co.	130.000,00					
Contratti di formazione-lavoro						
Altri rapporti formativi						
Somministrazione di lavoro						
Lavoro accessorio						
LSU/LPU	172.998,46	6	€ 35.911,08			
Cantieri di lavoro						
IRAP	60.040,21					
TOTALE	1.054.554,92	39	791.773,64	982.438,88	982.438,88	
budget (id est , tetto teorico) residuo utilizzabile			262.781,29	72.116,04	72.116,04	

(1) Spesa annua (con contratto a tempo pieno)

(2) Trattamento economico parametrato dirigente

(*) Sono sempre escluse le spese di personale eterofinanziate

(**) Soggiace ai limiti di cui all'art. 9, comma 28, DL 78/2010

(3) Prospetto redatto seguendo le previsioni di cui agli atti di programmazione (DSM PTFP n. 50/2021, n. 125/2021 e n. 129/2021)

(4) Previsioni di cui alla DSM n. 100/2022, attivabili nell'annualità 2023 previa approvazione del PTFP 2022-2024 e della conseguente verifica del presente limite

(5) Il reclutamento di n. 1 unità, programmata con la DSM n. 129/2021, non è stato mai attivato e, comunque, non è previsto con l'aggiornamento del Programma dei fabbisogni di personale 2022-2024

All. C) - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

"Valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile"

"Dotazione di spesa potenziale massima sostenibile"

Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"

T.1	Tetto di Spesa del personale non superabile (media 2011-2013)		15.852.640,11		
T.2	Tetto di Spesa del lavoro flessibile (spesa 2009)		1.054.554,92		
		2021	2022	2023	2024
A	Spesa del personale (ai sensi dell'art.1, co. 557, 557-bis, 557-quater, L. 296/2006) (*)		10.292.696,43	10.100.877,57	10.278.319,68
A.1	Riexpansione spesa personale in part time (spesa potenziale)		35.001,55	35.001,55	35.001,55
A.2	Riexpansione spesa personale in comando/aspettativa (spesa potenziale)		219.299,78	219.299,78	219.299,78
T	Valore finanziario della Spesa di personale TOTALE (A + A.1 + A.2)		10.327.697,98	10.135.879,12	10.313.321,23
C	<i>Spesa per lavoro flessibile (somma già compresa sotto la lett. A)</i>		791.773,64	982.438,88	982.438,88
X.1	Ulteriore Spesa di personale rispetto al tetto del triennio 2011-2013 (T.1 - T)		5.524.942,13	5.716.760,99	5.539.318,88
X.2	Margine di ulteriore spesa per lavoro flessibile rispetto al tetto 2009 (T.2 - C)		262.781,29	72.116,04	72.116,04
(*)	<i>Al netto del costo per le assunzioni consentite, ai sensi dell'art. 7, c. 1, del DM 11.2.2022, in deroga al limite dell'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006 per enti virtuosi</i>				

All. D.1) - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

Elenco cessati e cessandi

Elenco dipendenti – Date presunte collocamento a riposo

(I dati tengono conto delle domande di "Pensione Quota 100" D.L. n. 4/2019 – alla data dell'11 febbraio 2019)

ANNO 2022										
N.	COGNOME	NOME	Data di nascita	CTG./P.E.	Data collocamento a riposo	TABELLARE ANNUALE	ONERI PREV	IRAP	TOTALE	ECONOMIE 2022
1	PRIMERANO RIANO'	DOMENICO	20/12/54	C/C6	01/01/2022	€ 26.552,76	€ 7.084,28	€ 2.256,98	€ 35.894,02	€ 35.894,02
2	SCARAMOZZINO	CARMELO	20/12/54	D1/D6	01/01/2022	€ 31.511,22	€ 8.407,19	€ 2.678,45	€ 42.596,87	€ 42.596,87
3	VERSACE	GIUSEPPE	30/07/59	C/C6	01/02/2022	€ 26.840,45	€ 7.161,03	€ 2.281,44	€ 36.282,92	€ 33.259,34
4	SICILIANO	FRANCESCO	15/01/55	C/C6	01/02/2022	€ 26.500,37	€ 7.070,30	€ 2.252,53	€ 35.823,20	€ 32.837,93
5	PILO'	ANTONIO	29/01/59	B3/B8	01/02/2022	€ 34.275,80	€ 9.144,78	€ 2.913,44	€ 46.334,03	€ 42.472,86
6	CRISPO	ANNAMARIA	06/12/55	B1/B6	01/02/2022	€ 22.338,03	€ 5.959,79	€ 1.898,73	€ 30.196,55	€ 27.680,17
7	CASTROVINCI	MASSIMO	13/02/57	C/C6	01/03/2022	€ 27.050,66	€ 7.217,12	€ 2.299,31	€ 36.567,08	€ 30.472,57
8	CONDELLO	CARMELA BIAGIA	03/02/55	A/A3	01/03/2022	€ 19.283,16	€ 5.144,75	€ 1.639,07	€ 26.066,98	€ 21.722,48
9	LAGANA'	PAOLO ('55)	26/03/55	D1/D6	01/03/2022	€ 33.034,17	€ 8.813,52	€ 2.807,90	€ 44.655,59	€ 37.212,99
10	FIorenZA	ANTONINO G.NNI	24/06/56	D1/D6	01/03/2022	€ 34.195,85	€ 9.123,45	€ 2.906,65	€ 46.225,95	€ 38.521,63
11	MANDALITI	GIACOMO FELICE	31/10/57	D1/D6	01/03/2022	€ 41.197,13	€ 10.991,39	€ 3.501,76	€ 55.690,28	€ 46.408,57
12	CUTRI'	ANTONIO	01/08/58	C/C5	01/03/2022	€ 26.834,21	€ 7.159,37	€ 2.280,91	€ 36.274,49	€ 30.228,74
13	JEROPOLI	GIUSEPPA	14/03/55	D3/D6	01/04/2022	€ 33.500,87	€ 8.938,03	€ 2.847,57	€ 45.286,48	€ 33.964,86
14	PORPIGLIA	MARIANO	24/03/55	B1/B3	01/04/2022	€ 21.203,91	€ 5.657,20	€ 1.802,33	€ 28.663,45	€ 21.497,58
15	AMBROGIO	CATERINA	22/11/57	A/A3	01/04/2022	€ 20.742,02	€ 5.533,97	€ 1.763,07	€ 28.039,06	€ 21.029,30
16	SERRA	FRANCESCA	25/11/59	D1/D6	01/05/2022	€ 31.735,86	€ 8.467,13	€ 2.697,55	€ 42.900,54	€ 28.600,36
17	MODAFFERI	GIUSEPPINA	24/10/57	D1/D7	01/05/2022	€ 34.917,48	€ 9.315,98	€ 2.967,99	€ 47.201,45	€ 31.467,63
18	ALFARANO	MARIA STELLA	11/05/55	B3/B8	01/06/2022	€ 23.835,76	€ 6.359,38	€ 2.026,04	€ 32.221,18	€ 18.795,69
19	PASSANITI	MARIA	18/05/55	B3/B8	01/06/2022	€ 23.475,14	€ 6.263,17	€ 1.995,39	€ 31.733,69	€ 18.511,32
20	CORITO	ALFONSO	30/05/55	C/C6	01/06/2022	€ 27.825,20	€ 7.423,76	€ 2.365,14	€ 37.614,11	€ 21.941,56
21	LIGATO	PASQUALE ANTONIO	01/05/60	B3/B8	01/06/2022	€ 33.170,41	€ 8.849,87	€ 2.819,48	€ 44.839,76	€ 26.156,53
22	CASTIELLO	MARIA ANGELINA	13/06/55	D1/D7	01/07/2022	€ 34.644,48	€ 9.243,15	€ 2.944,78	€ 46.832,41	€ 23.416,20
23	VIZZARI	ANTONIO	21/06/55	B3/B8	01/07/2022	€ 23.690,94	€ 6.320,74	€ 2.013,73	€ 32.025,41	€ 16.012,71
24	SCILLA	ANNA MARIA	20/01/60	D1/D6	01/07/2022	€ 31.646,16	€ 8.443,20	€ 2.689,92	€ 42.779,28	€ 21.389,64
25	LAGANA'	PIETRO ANTONIO	30/03/60	C/C6	01/07/2022	€ 27.044,68	€ 7.215,52	€ 2.298,80	€ 36.559,00	€ 18.279,50
26	RODOFILE	LINA	13/01/60	D1/D6	01/08/2022	€ 30.944,94	€ 8.256,11	€ 2.630,32	€ 41.831,37	€ 17.429,74
27	PULVINO	ANTONIO	26/05/57	C/C6	01/08/2022	€ 28.605,07	€ 7.631,83	€ 2.431,43	€ 38.668,33	€ 16.111,81
28	FURFERI	PASQUALE	19/08/55	D1/D6	01/07/2022	€ 30.944,94	€ 8.256,11	€ 2.630,32	€ 41.831,37	€ 13.943,79
29	MARRAPODI	GIUSEPPE	12/09/55	C/C6	01/10/2022	€ 25.980,89	€ 6.931,70	€ 2.208,38	€ 35.120,97	€ 8.780,24
30	SCILLA	GIOVANNI	12/09/55	D1/D6	01/10/2022	€ 33.034,17	€ 8.813,52	€ 2.807,90	€ 44.655,59	€ 11.163,90
31	SINICROPI	DOMENICA	30/04/56	D1/D6	01/10/2022	€ 33.735,39	€ 9.000,60	€ 2.867,51	€ 45.603,50	€ 11.400,88
32	ARANITI	DOMENICO	19/04/57	D1/D6	01/10/2022	€ 33.415,98	€ 8.915,38	€ 2.840,36	€ 45.171,72	€ 11.292,93
33	CRINO'	FRANCESCO ANTONIO	11/10/55	D1/D5	01/11/2022	€ 29.704,35	€ 7.925,12	€ 2.524,87	€ 40.154,34	€ 6.692,39
34	DE LEO	MARIA ALBA LUCIA	13/10/55	C/C6	01/11/2022	€ 26.500,37	€ 7.070,30	€ 2.252,53	€ 35.823,20	€ 5.970,53
35	MARRAPODI	ANTONIO	12/05/58	B3/B7	01/12/2022	€ 21.439,21	€ 5.719,98	€ 1.822,33	€ 28.981,52	€ 2.415,13
36	VERDUCI	CARMELA	26/06/61	D3/D7	01/12/2022	€ 35.038,51	€ 9.348,27	€ 2.978,27	€ 47.365,06	€ 3.947,09
TOTALI						€ 764.808,07	€ 204.050,79	€ 65.008,69	€ 1.033.867,55	€ 486.848,60

ANNO 2023

All. D.1) - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024

Elenco cessati e cessandi

Elenco dipendenti – Date presunte collocamento a riposo										
(I dati tengono conto delle domande di "Pensione Quota 100" D.L. n. 4/2019 – alla data dell'11 febbraio 2019)										
N.	COGNOME	NOME	Data di nascita	CTG./P.E.	Data collocamento a riposo	TABELLARE ANNUALE	ONERI PREV	IRAP	TOTALE	ECONOMIE 2023
1	ROMEO	ANTONIO	12/10/60	C/C6	01/01/23	€ 31.009,03	€ 8.273,21	€ 2.635,77	€ 41.918,01	€ 41.918,01
2	FORTUGNO	BRUNO	10/10/60	D1/D7	01/02/2023	€ 35.289,80	€ 9.415,32	€ 2.999,63	€ 47.704,75	€ 43.729,36
3	INFUSINI	DOMENICO	16/01/56	A/A6	01/05/2023	€ 20.924,54	€ 5.582,67	€ 1.778,59	€ 28.285,79	€ 25.928,64
4	BRILLI	MICHELE ('58)	18/12/58	D1/D6	01/03/2023	€ 33.034,17	€ 8.813,52	€ 2.807,90	€ 44.655,59	€ 37.212,99
5	SARICA	MARIA ('57)	09/11/57	D1/D7	01/04/2023	€ 29.444,48	€ 7.855,79	€ 2.502,78	€ 39.803,05	€ 29.852,29
6	BRESCI	ANTONIO	04/04/56	B1/B7	01/05/2022	€ 31.906,81	€ 8.512,74	€ 2.712,08	€ 43.131,63	€ 28.754,42
7	SAITTA	ANTONINO	26/05/56	C/C6	01/06/2023	€ 27.579,11	€ 7.358,11	€ 2.344,22	€ 37.281,44	€ 21.747,51
8	PANETTA	ARTURO	09/10/58	C/C6	01/07/2023	€ 28.624,96	€ 7.637,14	€ 2.433,12	€ 38.695,22	€ 19.347,61
9	CHILA'	ROSA	10/08/56	B1/B3	01/09/2023	€ 21.305,18	€ 5.684,22	€ 1.810,94	€ 28.800,34	€ 9.600,11
10	ATTANASIO	GIUSEPPINA	05/06/60	Dirigente	01/10/2023	€ 89.031,67	€ 23.753,65	€ 7.567,69	€ 120.353,01	€ 30.088,25
11	LOFARO	GIUSEPPE	17/10/56	D1/D6	01/11/2023	€ 33.415,20	€ 8.915,18	€ 2.840,29	€ 45.170,67	€ 7.528,44
12	BARCELLA	ANNAMARIA	21/11/56	B3/B8	01/12/2023	€ 23.805,99	€ 6.351,44	€ 2.023,51	€ 32.180,94	€ 2.681,74
TOTALI						€ 374.361,91	€ 99.879,76	€ 31.820,76	€ 506.062,43	€ 256.471,37

ANNO 2024										
N.	COGNOME	NOME	Data di nascita	CTG./P.E.	Data collocamento a riposo	TABELLARE ANNUALE	ONERI PREV	IRAP	TOTALE	ECONOMIE 2024
1	FEDERICO	DOMENICO	26/09/60	C/C1	01/01/2024	€ 28.191,41	€ 7.521,47	€ 2.396,27	€ 38.109,15	€ 38.109,15
2	CRUCITTI	CONCETTA	01/01/57	C/C6	01/02/2024	€ 21.176,61	€ 5.649,92	€ 1.800,01	€ 28.626,54	€ 26.241,00
3	MEROLILLO	GIOVANNI PIETRO	05/02/57	C/C3	01/03/2024	€ 25.038,00	€ 6.680,14	€ 2.128,23	€ 33.846,37	€ 28.205,31
4	LAGANA'	PAOLO	13/02/57	D1/D7	01/03/2024	€ 29.444,48	€ 7.855,79	€ 2.502,78	€ 39.803,05	€ 33.169,21
5	CREA	SAVERIO	17/02/57	B3/B8	01/03/2024	€ 23.690,94	€ 6.320,74	€ 2.013,73	€ 32.025,41	€ 26.687,84
6	CITRONE	ANGELA	01/03/57	D1/D1	01/04/2024	€ 28.256,54	€ 7.538,84	€ 2.401,81	€ 38.197,19	€ 28.647,89
7	CARACCILO	PAOLO	11/03/57	C/C6	01/04/2024	€ 27.579,11	€ 7.358,11	€ 2.344,22	€ 37.281,44	€ 27.961,08
8	BATTAGLIA	FORTUNATO	11/09/62	D3/D7	01/05/2024	€ 35.006,92	€ 9.339,85	€ 2.975,59	€ 47.322,35	€ 31.548,24
9	RIBERA	CARLO	09/04/57	D1/D7	01/08/2024	€ 29.444,48	€ 7.855,79	€ 2.502,78	€ 39.803,05	€ 16.584,60
10	BATTAGLIA	ATTILIO	08/05/57	Dirigente	01/06/2024	€ 91.373,49	€ 24.378,45	€ 7.766,75	€ 123.518,68	€ 72.052,57
11	SIVIGLIA	VITTORIA	26/05/59	C/C6	01/07/2024	€ 24.830,00	€ 6.624,64	€ 2.110,55	€ 33.565,19	€ 16.782,60
12	MUCCIO	GIORGIO	17/06/57	D1/D6	1/7/2024	€ 33.735,39	€ 9.000,60	€ 2.867,51	€ 45.603,50	€ 22.801,75
13	STRACUZZI	LUIGI	02/06/57	D3/D7	01/10/2024	€ 35.946,04	€ 9.590,40	€ 3.055,41	€ 48.591,86	€ 24.295,93
14	COZZUPOLI	DOMENICO	25/09/59	C/C6	1/8/2024	€ 27.579,11	€ 7.358,11	€ 2.344,22	€ 37.281,44	€ 15.533,93
15	IACOPINO	STEFANO FRANCESCO	26/12/60	C/C6	1/8/2024	€ 14.439,62	€ 3.852,49	€ 1.227,37	€ 19.519,48	€ 8.133,12
16	TAMIRO	DOMENICO F.SCO	18/07/57	A/A3	01/08/2024	€ 20.961,72	€ 5.592,59	€ 1.781,75	€ 28.336,05	€ 11.806,69
17	FICARA	GIUSEPPE	26/09/59	D1/D6	1/9/2024	€ 33.735,39	€ 9.000,60	€ 2.867,51	€ 45.603,50	€ 15.201,17
18	SARICA	MARIA ('61)	04/09/61	D1/D6	01/10/2024	€ 33.735,39	€ 9.000,60	€ 2.867,51	€ 45.603,50	€ 11.400,88
19	MANDALARI	CARMELO	13/09/57	D1/D6	01/10/2024	€ 33.735,39	€ 9.000,60	€ 2.867,51	€ 45.603,50	€ 11.400,88
20	SCORDO	CATERINA	19/11/63	B3/B8	01/10/2024	€ 23.690,94	€ 6.320,74	€ 2.013,73	€ 32.025,41	€ 8.006,35
21	SGRO'	FRANCESCO	16/10/57	B1/B7	01/11/2024	€ 32.838,00	€ 8.761,18	€ 2.791,23	€ 44.390,41	€ 11.097,60
22	FRANCO	FRANCO PAOLO ALDO	18/07/57	B1/B6	01/11/2024	€ 24.349,00	€ 6.496,31	€ 2.069,67	€ 32.914,98	€ 5.485,83
23	QUATTRONE	MARIA LEA DOMENICA	19/04/57	D1/D7	01/12/2024	€ 35.070,62	€ 9.356,84	€ 2.981,00	€ 47.408,46	€ 3.950,71
TOTALI						€ 713.848,59	€ 190.454,80	€ 60.677,13	€ 964.980,52	€ 495.104,30

Calcolo del risparmio per turnover (Modalità Conferenza Regioni - Circolare interpretativa 10/133/CR6/C1 - 11/116/CR05/C1)																														
Qualifica Categoria	Pos. Ec.	Unità cessate (per annualità) computabili ai fini del risparmio di spesa												Risparmio totale turnover distinto per annualità																
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024			
Dirigenti		1	1										1		1	1	120.488,99	120.488,99	-	-	-	-	-	-	-	123.239,23	-	123.239,23	123.239,23	
D	D1												1				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	39.061,82		
	D2						1										-	-	-	-	-	36.553,97	-	-	-	-	-	-		
	D3	1						1									36.553,97	-	-	-	-	-	37.938,79	-	-	-	-	-		
	D4	8	8	8	2						3	1					292.431,78	292.431,78	292.431,78	73.107,94	-	-	-	-	117.185,46	39.061,82	-	-		
	D5				4				10	10	13	1	1				-	-	-	146.215,89	-	-	379.387,90	390.618,20	507.803,66	39.061,82	39.061,82	-		
	D6	12	8	5	4	2			10	6	6	9	12	2	4		438.647,67	292.431,78	182.769,86	146.215,89	73.107,94	-	379.387,90	234.370,92	234.370,92	351.556,38	468.741,84	78.123,64	156.247,28	
	D7									4	1	8	4	2	5		-	-	-	-	-	-	-	-	156.247,28	39.061,82	312.494,56	156.247,28	78.123,64	195.309,10
C	C1													1			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.155,50		
	C2				1			1									-	-	-	30.503,62	-	30.503,62	-	-	-	-	-	-		
	C3											1			1		-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.155,50	-	32.155,50		
	C4	2	2	3	2												61.007,23	61.007,23	91.510,85	61.007,23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	C5	7	3	4	8	2		2	6	5	9			1			213.525,34	91.510,86	122.014,48	244.028,96	61.007,24	61.007,24	189.954,30	160.777,50	289.399,50	-	32.155,50	-	-	-
	C6									6	3	12	9	3	5		-	-	-	-	-	-	-	-	192.933,00	96.466,50	385.866,00	289.399,50	96.466,50	160.777,50
B	B1		1	1				1	1								-	27.391,68	27.391,68	-	-	-	28.429,68	28.783,25	-	-	-	-		
	B2				1												-	-	-	27.391,68	-	-	-	-	-	-	-	-		
	B3										2			1	1		-	-	-	-	-	-	-	57.566,50	-	-	28.783,25	28.783,25		
	B4	1		2	1				1								27.391,68	-	54.783,37	27.391,68	-	-	28.429,68	-	-	-	-	-	-	
	B5	2			1	3			2								54.783,37	-	-	27.391,68	82.175,05	-	56.859,36	-	-	-	-	-	-	
	B6	1	1	3				1				2	2	1		1	27.391,68	27.391,68	82.175,05	-	-	27.391,68	-	-	57.566,50	57.566,50	28.783,25	-	28.783,25	
	B7	7			5	1			3			3	1	1	1	1	191.741,76	-	-	136.958,40	27.391,68	-	85.289,04	-	86.349,75	28.783,25	28.783,25	28.783,25	28.783,25	
	B8									1		2	5	1	2		-	-	-	-	-	-	-	28.783,25	-	57.566,50	143.916,25	28.783,25	57.566,50	
A	A1			3													-	-	75.110,35	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	A2					2						1					-	-	-	-	50.073,56	-	-	-	26.229,57	-	-	-		
	A3												1	2	1		-	-	-	-	-	-	-	-	26.229,57	52.459,14	-	26.229,57		
	A4																-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	A5				1												-	-	-	25.036,78	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	A6									1	1				1		-	-	-	-	-	-	-	-	26.229,57	26.229,57	-	-	26.229,57	
Totale		42	24	29	30	10	5	34	36	42	39	37	12	23		1.463.963,48	912.654,01	928.187,42	945.249,76	293.755,48	155.456,51	1.185.676,65	1.276.309,47	1.480.663,25	1.453.581,13	1.268.331,08	488.532,33	880.308,50		
Budget assunzionale spendibile (calcolato sul risparmio dell'anno precedente)												anno	2013 (40%)	2014 (60%)	2015 (60%)	2016 (25%)	2017 (25%)	2018 (25%)	2019 (100%)	2020 (100%)	2021(100%)	2022(100%)	2023(100%)	2024(100%)						
												<i>budget</i>	585.585,39	547.592,40	556.912,45	236.312,44	73.438,87	38.864,13	1.185.676,65	1.276.309,47	1.480.663,25	1.453.581,13	1.268.331,08	488.532,33						
Budget assunzionale spendibile solo per assunzioni di personale con qualifica dirigenziale calcolato sul risparmio dell'anno precedente												anno	-	2014 (60%)	2015 (60%)	2016 (80%)	2017 (80%)	2018 (100%)	2019 (100%)	2020 (100%)	2021(100%)	2022 (100%)	2023 (100%)	2024 (100%)						
												<i>budget</i>	-	72.293,39	-	-	-	-	-	-	-	123.239,23	-	123.239,23						
DM 18.11.2020 (rapporto medio dipendenti/popolazione) = 1/989													551.212	557																

All. E) Piano triennale del fabbisogno del personale
Capacità assunzionale 2022-2024

DM 11 GENNAIO 2022	2022	2023	2024
Art. 2, lett. b) (entrate correnti ultimi 3 rendiconti approvati/approvandi)			
2019	€ 80.797.379,73		
2020	€ 83.471.605,86	€ 83.471.605,86	
2021	€ 75.470.526,73	€ 75.470.526,73	€ 75.470.526,73
2022		€ 75.585.724,72	€ 75.585.724,72
2023			€ 74.821.760,72
A (media triennio 2019-2021)	€ 79.913.170,77	€ 78.175.952,44	€ 75.292.670,72
B (FCDE assestato 2021 e previsto 2023 e 2024)	-€ 947.648,25	-€ 1.068.614,80	-€ 1.179.714,80
(A - B) Media entrate correnti al netto del FCDE	€ 78.965.522,52	€ 77.107.337,64	€ 74.112.955,92
DL 104/2020 art. 57, c. 3-septies (ultimo rendiconto approvato e proiezione consuntivo 2022 e 2023 al 31.7.2022)			
DCM N. 38/2021 assunzioni n. 30 unità di cat. A	€ 163.705,75	€ 643.096,22	€ 643.096,22
Stabilizzazione LSU (n. 2 unità nel 2022 e n. 6 nel 2023)	€ 26.184,00	€ 35.911,08	
Spese per assunzioni a t.d. a valere sui progetti PNRR	€ 31.251,15	€ 230.197,38	€ 201.422,71
Somme accertate per Comandi in uscita (CdC Veneto n. 17/2021)		€ 222.077,52	€ 116.031,93
Incentivi per funzioni tecniche (CdC Liguria n. 1/2022)	€ 214.604,62	€ 214.604,62	€ 214.604,62
Oneri per rinnovi contrattuali (DL 36/2022, art. 3, c. 4-ter)	€ 159.807,98	€ 560.000,00	€ 560.000,00
Art. 2, lett. a) (ultimo rendiconto approvato 2021 e proiezione consuntivo 2022 e 2023 al 31.7.2022)			
Spesa di personale	€ 20.817.777,17	€ 19.530.808,87	€ 19.346.574,42
IRAP	€ 1.186.192,99	€ 1.028.287,11	€ 953.898,32
Spesa di personale (al netto IRAP)	€ 19.631.584,18	€ 18.502.521,76	€ 18.392.676,10
Spesa di personale (al netto IRAP e art. 57, c. 3 septies)	€ 19.036.030,68	€ 16.596.634,94	€ 16.657.520,62
Art. 4, c. 2, lett. a) (Valore soglia CMRC 25,30%)			
Spesa personale/Media entrate correnti in %	24,11	21,52	22,48
Differenza rispetto al valore soglia (25,30%) in %	1,19	3,78	2,82
Spesa di personale 2021 maggiorata della differenza rispetto al valore soglia	€ 19.978.277,20	€ 19.508.156,42	18.750.577,85
Maggiore spesa di personale 2022 pari a differenza rispetto al valore soglia	€ 942.246,52	€ 2.911.521,48	2.093.057,23
Art. 5, c. 1 (Spesa di personale registrata nel 2019)			
Spesa di personale	€ 21.656.621,70	€ 21.656.621,70	21.656.621,70
IRAP	€ 1.262.636,71	€ 1.262.636,71	1.262.636,71
Spesa di personale (al netto dell'IRAP)	€ 20.393.984,99	€ 20.393.984,99	20.393.984,99
2022 incremento massimo 22%	€ 4.486.676,70		
2023 incremento massimo 24%		€ 4.894.556,40	
2024 incremento massimo 25%			€ 5.098.496,25
Spesa di personale massima 2022	€ 24.880.661,69		
Spesa di personale massima 2023		€ 25.288.541,39	
Spesa di personale massima 2024			€ 25.492.481,24
Maggiore spesa di personale rispetto al 2021 che è possibile sostenere per restare entro il valore soglia	€ 5.844.631,01	€ 6.252.510,71	€ 6.456.450,56

All. F - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024
Assunzioni tramite centri per l'impiego e concorsi

Da reclutare mediante concorso e tramite i Centri per l'impiego								
Categoria Qualifica	Elenco dei Profili professionali vigenti	n° posti tramite Centri per l'impiego	n° posti tramite concorso	n° posti Programmati TOTALE	costo unitario annuale per l'assunzione	costo totale annuale per l'assunzione tramite Centri per l'impiego	costo totale annuale per l'assunzione tramite concorso	TOTALE per categoria
A	Ausiliario	2		2	18.482,72	36.965,44		2
B1	Operatore amministrativo	2		2	19.536,91	39.073,82		5
	Operatore tecnico	2		2	19.536,91	39.073,82		
	Operatore autista	1		1	19.536,91	19.536,91		
	Operatore centralinista			-	19.536,91	-		
	Operatore cantoniere			-	19.536,91	-		
B3	Collaboratore amministrativo			-	20.652,45		-	-
	Collaboratore informatico			-	20.652,45		-	
	Collaboratore tecnico			-	20.652,45		-	
	Collaboratore autista			-	20.652,45		-	
	Collaboratore capo cantoniere			-	20.652,45		-	
	Collaboratore centralinista			-	20.652,45		-	
C	Agente di Polizia Metropolitana		4	4	22.039,41		88.157,64	74
	Istruttore amministrativo		20	20	22.039,41		440.788,18	
	Istruttore contabile		14	14	22.039,41		308.551,73	
	Istruttore docente				22.039,41		-	
	Istruttore tecnico		29	29	22.039,41		639.142,87	
	Istruttore informatico		5	5	22.039,41		110.197,05	
	Istruttore gestione Fondi Comunitari e Nazionali				22.039,41		-	
Istruttore agrotecnico		2	2	22.039,41		44.078,82		
D	Specialista Area Amministrativa		30	30	27.572,85		827.185,45	125
	<i>Funzionario Amministrativo (ad esaurimento)</i>			-	23.980,09		-	
	Specialista Area Economico Finanziaria		15	15	27.572,85		413.592,73	
	Specialista Docente				27.572,85		-	
	Specialista Assistente Sociale				27.572,85		-	
	Specialista Area Tecnica		-	-	27.572,85		-	
	Specialista Area Tecnica - Architetto		10	10	27.572,85		275.728,48	
	Specialista Area Tecnica - Ingegnere		30	30	27.572,85		827.185,45	
	Specialista Area Tecnica - Geologo		3	3	27.572,85		82.718,55	
	Specialista Area Tecnica - Biologo				27.572,85		-	
	Specialista Area Tecnica - Chimico				27.572,85		-	
	Specialista Area Informatica		7	7	27.572,85		193.009,94	
	<i>Funzionario tecnico informatico (ad esaurimento)</i>				27.572,85		-	
	<i>Istruttore informatico (ad esaurimento)</i>				27.572,85		-	
	Specialista Area Statistica				27.572,85		-	
	<i>Funzionario Statistico (ad esaurimento)</i>				27.572,85		-	
	Specialista Area Legale - Avvocato		6	6	27.572,85		165.437,09	
	<i>Funzionario Avvocato (ad esaurimento)</i>				27.572,85		-	
	Specialista Area di Vigilanza - Vice Comandante				27.572,85		-	
	<i>Funzionario Vice-Comandante (ad esaurimento)</i>				27.572,85		-	
	Specialista Area Tecnica - Agronomo		2	2	27.572,85		55.145,70	
	Specialista Area di Vigilanza		2	2	27.572,85		55.145,70	
	Specialista in Fondi Comunitari e Nazionali		4	4	27.572,85		110.291,39	
	Specialista Docente				27.572,85		-	
	<i>Funzionario docente (ad esaurimento)</i>				27.572,85		-	
	Giornalista pubblico				27.572,85		-	
	Program Manager		3	3	27.572,85		82.718,55	
ICT Operation Manager		3	3	27.572,85		82.718,55		
Project Manager		4	4	27.572,85		110.291,39		
Specialista in conservazione dei documenti informatici		4	4	27.572,85		110.291,39		
Specialista in Trattamento dei dati personali		2	2	27.572,85		55.145,70		
Dirigente				-	90.773,14		-	-
	Totale parziale	7	199	206		134.649,98	5.077.522,32	206

Costo Stipendio tabellare di accesso CCNL 21/5/2018		
	per 13 mensilità	
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72

Costo Stipendio tabellare di accesso CCNL 17/12/2020		
	per 13 mensilità	
Dirigente		90.773,14

nuove progressioni di carriera su nuovi posti a concorso				
cat.	accesso esterno	nuovi	residui	totale
B	16			0
C	53	6	1	7
D	79	13,8		13

Assunzioni 2022		Unità distinte per tipologia di "assunzione"							TOTALE	costo totale annuale per l'assunzione					
Categoria Qualifica	Profilo Professionale	Concorso (1)	Mobilità (1)	Centro per l'Impiego (1)	Progressione di carriera (1)	Stabilizzazione DDG n. 1869 del 24.2.2022 (2)	Incremento orario	Stabilizzazione DDG n. 8437 del 21.7.2022 (2)	unità da assumere	Concorso (1)	Mobilità (1)	Centro per l'Impiego (1)	Progressione di carriera (1)	Stabilizzazione DDG n. 1869 del 24.2.2022 (2)	Incremento orario
A	Ausiliario			2		1		6	3	-	-	36.965,44		18.000,00	
B1	Operatore amministrativo		1	2					3	-	19.536,91	39.073,82		-	
	Operatore tecnico			2					2	-	-	39.073,82		-	
	Operatore autista			1		1			2	-	-	19.536,91		18.000,00	
	Operatore centralinista								-	-	-	-		-	
	Operatore cantoniere								-	-	-	-		-	
B3	Collaboratore amministrativo		1						1	-	20.652,45			-	
	Collaboratore informatico								-	-	-			-	
	Collaboratore tecnico								-	-	-			-	
	Collaboratore autista					1			1	-	-			18.000,00	
	Collaboratore capo cantoniere								-	-	-			-	
	Collaboratore centralinista								-	-	-			-	
C	Agente di Polizia Metropolitana		1				1		2	-	22.039,41		-	-	3.596,29
	Istruttore amministrativo		3			5	2		10	-	66.118,23		6.934,80	36.000,00	
	Istruttore contabile								-	-	-		-	-	
	Istruttore docente								-	-	-		-	-	
	Istruttore tecnico					2	1		3	-	-		2.773,92	18.000,00	
	Istruttore informatico								-	-	-		-	-	
	Istruttore gestione Fondi Comunitari e Nazionali								-	-	-		-	-	
D	Istruttore agrotecnico								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Amministrativa					7			7	-	-		38.734,07		
	Funzionario Amministrativo (ad esaurimento)								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Economico Finanziaria					1			1	-	-		5.533,44		
	Specialista Docente								-	-	-		-	-	
	Specialista Assistente Sociale								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Tecnica					4			4	-	-		22.133,76		
	Specialista Area Tecnica - Architetto								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Tecnica - Ingegnere								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Tecnica - Geologo								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Tecnica - Biologo								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Tecnica - Chimico								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Informatica								-	-	-		-	-	
	Funzionario tecnico informatico (ad esaurimento)								-	-	-		-	-	
	Istruttore informatico (ad esaurimento)								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Statistica								-	-	-		-	-	
	Funzionario Statistico (ad esaurimento)								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Legale - Avvocato								-	-	-		-	-	
	Funzionario Avvocato (ad esaurimento)								-	-	-		-	-	
	Specialista Area di Vigilanza - Vice Comandante								-	-	-		-	-	
	Funzionario Vice-Comandante (ad esaurimento)								-	-	-		-	-	
	Specialista Area Tecnica - Agronomo								-	-	-		-	-	
	Specialista Area di Vigilanza						1			1	-	-		5.533,44	
	Specialista in Fondi Comunitari e Nazionali									-	-		-	-	
	Specialista Docente									-	-		-	-	
	Funzionario docente (ad esaurimento)									-	-		-	-	
	Giornalista pubblico									-	-		-	-	
Program Manager									-	-		-	-		
ICT Operation Manager									-	-		-	-		
Project Manager									-	-		-	-		
Specialista in conservazione dei documenti informatici									-	-		-	-		
Specialista in Trattamento dei dati personali									-	-		-	-		
Dirigenti									-	-		-	-		
TOTALE		-	6	7	20	6	1	6	40	-	184.805,05	134.649,98	81.643,42	108.000,00	3.596,29

(1) full time
(2) part time

Assunzioni 2023		Unità distinte per tipologia di "assunzione"								TOTALE	costo totale annuale per l'assunzione						
Categoria Qualifica	Profilo Professionale	Concorso (1)	Scorrimento graduatoria	Mobilità (1)	Centro per l'impiego (1)	Progressione di carriera (1)	Stabilizzazione DDG n. 1869 del 24.2.2022 (2)	Incremento orario	Stabilizzazione DDG n. 8437 del 21.7.2022 (2)	unità da assumere	Concorso (1)	Mobilità (1)	Centro per l'impiego (1)	Progressione di carriera (1)	Stabilizzazione DDG n. 1869 del 24.2.2022 (2)	Incremento orario	Stabilizzazione DDG n. 8437 del 21.7.2022 (2)
A	Ausiliario								6	6	-	-	-	-	-	-	108.000,00
B1	Operatore amministrativo									-	-	-	-	-	-	-	
	Operatore tecnico									-	-	-	-	-	-	-	
	Operatore autista									-	-	-	-	-	-	-	
	Operatore centralinista									-	-	-	-	-	-	-	
	Operatore cantoniere									-	-	-	-	-	-	-	
B3	Collaboratore amministrativo									-	-	-	-	-	-	-	
	Collaboratore informatico									-	-	-	-	-	-	-	
	Collaboratore tecnico									-	-	-	-	-	-	-	
	Collaboratore autista									-	-	-	-	-	-	-	
	Collaboratore capo cantoniere									-	-	-	-	-	-	-	
C	Agente di Polizia Metropolitana									-	-	-	-	-	-	-	
	Istruttore amministrativo									-	-	-	-	-	-	-	
	Istruttore contabile									-	-	-	-	-	-	-	
	Istruttore docente									-	-	-	-	-	-	-	
	Istruttore tecnico									-	-	-	-	-	-	-	
	Istruttore informatico									-	-	-	-	-	-	-	
	Istruttore gestione Fondi Comunitari e									-	-	-	-	-	-	-	
D	Istruttore agrotecnico									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Amministrativa									-	-	-	-	-	-	-	
	Funzionario Amministrativo (ad esaurimento)									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Economico Finanziaria									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Docente									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Assistente Sociale									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Tecnica									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Tecnica - Architetto									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Tecnica - Ingegnere									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Tecnica - Geologo									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Tecnica - Biologo									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Tecnica - Chimico									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Informatica									-	-	-	-	-	-	-	
	Funzionario tecnico informatico (ad esaurimento)									-	-	-	-	-	-	-	
	Istruttore informatico (ad esaurimento)									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Statistica									-	-	-	-	-	-	-	
	Funzionario Statistico (ad esaurimento)									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Legale - Avvocato									-	-	-	-	-	-	-	
	Funzionario Avvocato (ad esaurimento)									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area di Vigilanza - Vice									-	-	-	-	-	-	-	
	Funzionario Vice-Comandante (ad esaurimento)									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area Tecnica - Agronomo									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Area di Vigilanza									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista in Fondi Comunitari e Nazionali									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista Docente									-	-	-	-	-	-	-	
	Funzionario docente (ad esaurimento)									-	-	-	-	-	-	-	
	Giornalista pubblico									-	-	-	-	-	-	-	
	Program Manager									-	-	-	-	-	-	-	
	ICT Operation Manager									-	-	-	-	-	-	-	
	Project Manager									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista in conservazione dei documenti									-	-	-	-	-	-	-	
	Specialista in Trattamento dei dati personali									-	-	-	-	-	-	-	
	Dirigenti																
	TOTALE	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-	-	-	108.000,00

(1) ft = full time

(2) p.t. = part time

All. H) - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024
Dotazione Organica - Turnover - Assunzioni

Categoria	Profilo professionale	Dotazione organica in servizio											Posti programmati								Dotazione di spesa potenziale			
		Posti coperti			Turnover								Assunzioni previste								TOTALE			
		al 1° ottobre 2022		A	dal 1° ottobre 2022		2023		2024		B		2022		2023		2024		Costo tabellare per 13 mensilità	C	unità			D
		full time	part time	Costo per 13 mensilità	full time	part time	full time	part time	full time	part time	Risparmio per 13 mensilità	full time	part time	full time	part time	full time	part time	full time			part time	generale	costo annuo	
A	Auxiliario	49		905.653,16			1		1			36.965,44	2	1				18.482,72	101.654,95	40	7	56	970.342,67	
	Operatore amministrativo	33		644.718,00			1		1			39.073,82	3					19.536,91	58.610,73	34		34	664.254,91	
	Operatore tecnico	4	1	87.916,09														19.536,91	39.073,82	6	1	7	126.989,91	
B1	Operatore autista	4	1	87.916,09									1	1				19.536,91	29.305,36	5	2	7	117.221,46	
	Operatore centralista	2		39.073,82														19.536,91		2		2	39.073,82	
	Operatore cantoniere	5		97.684,55			1		1			39.073,82						19.536,91		3		3	58.610,73	
	Collaboratore amministrativo	10		206.524,50	1		1		1			61.957,35	1					20.652,45	20.652,45	8		8	165.219,60	
	Collaboratore informatico																	20.652,45						
	Collaboratore tecnico																	20.652,45						
B3	Collaboratore autista	1		20.652,45										1				20.652,45	10.326,23	1	1	2	30.978,68	
	Collaboratore capo cantoniere	5		103.262,25					1			20.652,45						20.652,45		4		4	82.609,80	
	Collaboratore centralista	1		20.652,45														20.652,45		1		1	20.652,45	
	Agente di Polizia Metropolitana	16	1	363.650,25									2					22.039,41	132.236,46	22	1	23	495.886,71	
	Istruttore amministrativo	58	1	1.289.305,44			2		4			132.236,46	8	2			20	22.039,41	639.142,87	80	3	83	1.796.211,85	
	Istruttore contabile	8	1	187.334,98													14	22.039,41	308.551,73	22	1	23	495.886,71	
	Istruttore docente	1		22.039,41	1													22.039,41						
C	Istruttore tecnico	46		1.013.812,82			1		2			66.118,23	2	1			29	22.039,41	694.241,39	74	1	75	1.641.935,98	
	Istruttore informatico	4		88.157,64													5	22.039,41	110.197,05	9		9	198.354,68	
	Istruttore gestione Fondi Comunitari e Nazionali																	22.039,41						
	Istruttore agrotecnico	1		22.039,41					1								2	22.039,41	44.078,82	2		2	44.078,82	
	Specialista Area Amministrativa	45		1.240.778,18	1		3		6			275.728,48	7			30	27.572,85	1.020.195,39	72		72	1.985.245,08		
	Funzionario Amministrativo (ad esaurimento)	4		110.291,39	1				1			55.145,70						27.572,85		2		2	55.145,70	
	Specialista Area Economico Finanziaria	15		413.592,73			1					27.572,85	1			15	27.572,85	441.165,57	30		30	827.185,45		
	Specialista Docente																	27.572,85						
	Specialista Assistente Sociale																	27.572,85						
	Specialista Area Tecnica	9		248.155,64					1			27.572,85	4					27.572,85	110.291,39	12		12	330.874,18	
	Specialista Area Tecnica - Architetto	6		165.437,09													10	27.572,85	275.728,48	16		16	441.165,57	
	Specialista Area Tecnica - Ingegnere	9		248.155,64					1			27.572,85				30	27.572,85	827.185,45	38		38	1.047.768,24		
	Specialista Area Tecnica - Geologo	1		27.572,85												3	27.572,85	82.718,55	4		4	110.291,39		
	Specialista Area Tecnica - Biologo	2		55.145,70														27.572,85		2		2	55.145,70	
	Specialista Area Tecnica - Chimico	1		27.572,85														27.572,85		1		1	27.572,85	
	Specialista Area Informatica																7	27.572,85	193.009,94	7		7	193.009,94	
	Funzionario tecnico informatico (ad esaurimento)	2		55.145,70														27.572,85		2		2	55.145,70	
	Istruttore informatico (ad esaurimento)	1		27.572,85														27.572,85		1		1	27.572,85	
	Specialista Area Statistica																	27.572,85						
D	Funzionario Statistico (ad esaurimento)	1		27.572,85														27.572,85		1		1	27.572,85	
	Specialista Area Legale - Avvocato	3		82.718,55													6	27.572,85	165.437,09	9		9	248.155,64	
	Funzionario Avvocato (ad esaurimento)	1		27.572,85														27.572,85		1		1	27.572,85	
	Specialista Area di Vigilanza - Vice Comandante																	27.572,85						
	Funzionario Vice-Comandante (ad esaurimento)	1		27.572,85														27.572,85		1		1	27.572,85	
	Specialista Area Tecnica - Agronomo																2	27.572,85	55.145,70	2		2	55.145,70	
	Specialista Area di Vigilanza	2		55.145,70									1				2	27.572,85	82.718,55	5		5	137.864,24	
	Specialista in Fondi Comunitari e Nazionali																4	27.572,85	110.291,39	4		4	110.291,39	
	Specialista Docente	3		82.718,55					1			27.572,85						27.572,85		2		2	55.145,70	
	Funzionario docente (ad esaurimento)	1		27.572,85														27.572,85		1		1		
	Giornalista pubblico																	27.572,85						
	Program Manager															3	27.572,85	82.718,55	3		3	82.718,55		
	ICT Operation Manager															3	27.572,85	82.718,55	3		3	82.718,55		
	Project Manager															4	27.572,85	110.291,39	4		4	110.291,39		
	Specialista in conservazione dei documenti informatici															4	27.572,85	110.291,39	4		4	110.291,39		
	Specialista in Trattamento dei dati personali															2	27.572,85	55.145,70	2		2	55.145,70		
Dirigenti		14		1.270.823,96			1		1			181.546,28						90.773,14		12		12	1.089.277,68	
	TOTALE GENERALE	369	5	9.421.512,03	4	-	12	-	23	-	1.062.868,23	34	6	-	6	199	-	5.993.124,90	563	17	580	14.324.195,86		

Incremento spesa al 31.12.2024 (D - A)	4.902.683,83
Incremento unità di personale al 31.12.2024	206
Turnover 2022-2023-2024	39
Incremento unità di personale al 31.12.2024 al netto del turnover	167
Valore medio delle Spese di Personale del triennio 2011-2012-2013	15.852.640,11

	2022	2023	2024
Totale delle Spese di Personale (al netto delle componenti escluse)	10.292.696,43	10.100.877,57	10.278.319,68
Ulteriore spesa di personale possibile per restare al di sotto del tetto del triennio 2011-2013	- 5.559.943,68	- 5.751.762,54	- 5.574.320,45

Gli enti vituosi (recte, sotto soglia) possono escludere dalle spese di personale in valore assoluto e anche dal limite potenziale massimo della dotazione organica, ai sensi del DM 11.1.2022 ("individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane"), il costo delle assunzioni consentite.

DM 11.1.2022

Art. 7 Disposizioni attuative e finali

*1. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 55-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ... »

Stipendio tabellare di accesso CCNL 21 maggio 2018		
Cat.	per 12 mensilità	per 13 mensilità
D3	25.451,85	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72



CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

Collegio dei Revisori

Parere n. 144 del 19/10/2022

Oggetto: Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2022-2024 – Aggiornamento.

In data 19.10.2022, nella sede dell'Ente, il collegio dei Revisori, nominato con delibera del Consiglio Metropolitan N.59/2020 del 15.12.2020, così composto:

- Dott. Bruno Censore, Presidente – presente;
- Dott. Giuseppe Perrone, Componente – presente;
- Dott. Aurelio Filippone, Componente – presente.

si è riunito per esprimere il proprio parere in merito alla proposta N.154 del 17.10.2022 di

deliberazione del Sindaco Metropolitan avente ad oggetto: **“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 – Aggiornamento”**

Premesso che

Per effetto dell'art. 17 del D.L. 162 del 2019, la nuova disciplina delle assunzioni di cui all'articolo 33 del D.L. 34 del 2019 è stata estesa alle Province e Città metropolitane.

Di conseguenza si dispone, per le assunzioni nelle Città metropolitane, il superamento della regola del turn-over (capacità assunzionale determinata esclusivamente sulla base delle risorse finanziarie che si liberano a causa delle cessazioni di personale) e l'introduzione della regola della

sostenibilità finanziaria (capacità assunzionale determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti).

È previsto inoltre l'adeguamento delle risorse destinate al fondo per i trattamenti economici accessori e alle posizioni organizzative, prevedendo che tali risorse sono adeguate in aumento o in diminuzione, in ragione delle fluttuazioni del personale in servizio, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018.

La determinazione della capacità assunzionale in base al turn-over. In base alla disciplina previgente all'emanazione del Decreto, le Città metropolitane possono utilizzare per nuove assunzioni a tempo indeterminato il 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente (regola del turn-over). Inoltre, in attuazione della previsione contenuta nell'art. 3, comma 5-sexies, del DL n. 90/2014, per il triennio 2019-2021 le Città metropolitane possono cumulare anche le cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

La nuova regola della sostenibilità finanziaria per le assunzioni delle Città metropolitane.

Il Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede che dal 2022 le Città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi, che, rapportata alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, non determini il superamento del valore-soglia (percentuale) definito per ciascuna fascia demografica dallo schema di decreto:

- a) Città metropolitane con meno di 750.000 abitanti, 25,3 per cento;
- b) Città metropolitane da 750.000 a 1.499.999 abitanti, 14,2 per cento;
- c) Città metropolitane con 1.500.000 di abitanti e oltre, 16,2 per cento.

In particolare, a decorrere dal 2022, le Città metropolitane che si trovano al di sotto del valore-soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024.

È prevista in alternativa, qualora più conveniente, la possibilità di cumulare le capacità assunzionali da turn-over non utilizzate degli ultimi 5 anni (c.d. resti assunzionali).

Le Città metropolitane che dovessero trovarsi al di sopra di tale valore soglia, dovranno invece adottare 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. Si tratta, di fatto, di uno schema semplificato rispetto a quello che disciplina la determinazione della capacità assunzionali dei Comuni.

Considerato che la Città Metropolitana, sin dalla sua istituzione, ha fronteggiato le necessità di gestione delle molteplici attività che fanno riferimento a tutte le funzioni attribuite all'Ente, quasi esclusivamente, con l'organico di ruolo, di cui si registra una progressiva riduzione, passando dalle oltre 1.500 unità di personale dei primi anni 2000, alle 900 unità del 2011, alle circa 400 unità del 2022;

Ribadita la grave carenza quali-quantitativa di personale in cui versa l'Ente, che rende difficile finanche lo svolgimento dell'ordinaria amministrazione, così come, del resto, rappresentato all'unanimità dalla Dirigenza dell'Ente;

Visto

il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di

ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" (cosiddetto "Decreto Reclutamento"), convertito, con modifiche, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, con decorrenza dall'8 agosto 2021, che:

all'art. 1 disciplina le "Modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche";

- all'art. 3, comma 1, ha riscritto totalmente l'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di progressioni di carriera, disponendo «Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali, ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti»;

- all'art. 3 bis ha previsto le "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali";

- all'art. 3 ter ha introdotto "Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali";

- all'art. 6 ha introdotto il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione", documento unico di programmazione e governance, che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre e che assorbe, come previsto dall'art. 1 del DPR 30 giugno 2022, n. 81 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022) i seguenti atti di programmazione:

§ Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP);

§ Piano delle azioni concrete (PAC);

§ Piano per Razionalizzare l'utilizzo delle Dotazioni Strumentali (PRSD);

§ Piano della Performance (PdP);

§ Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PtPCT);

§ Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);

§ Piano di Azioni Positive (PAP);

Visto

il Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152 "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose", convertito, con modifiche, dalla Legge 29 dicembre 2021, n. 233, con decorrenza dal 1° gennaio 2022;

il Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane";

il Decreto del Dirigente Generale del Dipartimento "Lavoro e Welfare" della Regione Calabria n. 1869 del 24 febbraio 2022, avente ad oggetto "Manifestazione d'interesse finalizzata alla presentazione di candidature da parte di Enti pubblici interessati alla stabilizzazione di LPU/LSU del bacino storico residuo della Regione Calabria", così come modificato ed integrato con DDG n. 2865 del 18 marzo 2022, emesso dalla Regione Calabria Dipartimento "Lavoro e Welfare", Settore n. 1 "Politiche Attive, Superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio", tramite il quale è stata indetta una manifestazione d'interesse finalizzata alla presentazione di candidature, da parte di enti pubblici, interessati, previa attivazione di progetto di utilizzo, alla stabilizzazione di LSU-LPU del bacino storico residuo della Regione Calabria;

Vista

la deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 37 dell'8 aprile 2022, avente ad oggetto "Adesione alla manifestazione di interesse indetta dalla Regione Calabria, Dipartimento "Lavoro e Welfare", Settore n. 1 "Politiche Attive, superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio", di cui al Decreto Dirigenziale n. 1869 del 24-02-2022 come integrato con DDG n.

2865 del 18-03-2022”, con la quale si è stabilito di «aderire all’Avviso Pubblico di manifestazione d’interesse finalizzata alla presentazione di candidature da parte di Enti pubblici interessati, previa attivazione di progetto di utilizzo, alla stabilizzazione di LSU-LPU del bacino storico residuo della Regione Calabria, per l’acquisizione di n. 6 unità, di cui n. 1 unità di categoria A, n. 1 unità di categoria B, n. 1 unità di categoria B3 e n. 3 unità di categoria C, di cui al Decreto Dirigenziale n. 1869 del 24/02/2022 come integrato con DDG n. 2865 del 18/03/2022, emesso dalla Regione Calabria Dipartimento !Lavoro e Welfare!, Settore n. 1 “Politiche Attive, Superamento del Precariato, Vigilanza Enti Mercato del lavoro-Osservatorio”», nonché «di approvare il “Formulario di Progetto”, finalizzato alla presentazione del progetto di utilizzo alla Regione Calabria di n. 6 unità LSU/LPU, di cui n. 1 unità di categoria A, n. 1 unità di categoria B, n. 1 unità di categoria B3 e n. 3 unità di categoria C, ...»;

Considerato

che la pianificazione, programmazione ed attuazione degli investimenti previsti dal “Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)”, nell’ambito delle 6 missioni definite dal PNRR (Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo, Rivoluzione verde e transizione ecologica, Infrastrutture per una mobilità sostenibile, Istruzione e Ricerca, Inclusione e Coesione, Salute), richiede una “ri-organizzazione” della Città Metropolitana, che comporti non soltanto la modifica della “Struttura organizzativa”, ma anche un cambiamento del “metodo di lavoro” ed un ampio e celere reclutamento di personale;

che le “Linee guida della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022–2024” sono le seguenti:

- verifica del rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, con particolare riguardo alle spese di personale ed alle facoltà assunzionali;
- analisi dei fabbisogni occupazionali sulla base del programma di governo, degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi gestionali dei dirigenti e dei limiti e vincoli dettati dal legislatore per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;
- individuazione delle effettive necessità di risorse umane, con la specificazione del “fabbisogno ordinario”, da coprire esclusivamente con contratti a tempo indeterminato e delle “esigenze temporanee ed eccezionali” cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa;
- copertura delle quote di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette prevista dalla legge n. 68/1999;
- copertura dei posti vacanti in dotazione organica mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti in servizio presso altre Amministrazioni (mobilità volontaria) sottoposte a regime di limitazioni (art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311);
- valorizzazione delle professionalità interne attraverso lo strumento delle progressioni di carriera ed il ricorso alla procedura speciale transitoria, prevista dall’art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, mediante selezioni interamente riservate al personale dell’Ente nel tetto del 30% dei posti programmati nel piano dei fabbisogni per ogni categoria;
- superamento del precariato con il ricorso alle procedure di “stabilizzazione” del personale, avvalendosi del contributo regionale;
- possibilità, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre Amministrazioni, per un periodo non superiore a tre anni (art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183);
- prosecuzione dell’esperienza di ottimizzazione delle risorse umane dell’Ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica, anche mediante la valorizzazione delle attitudini, dell’esperienza e del potenziale professionale e curriculare del personale dipendente;

- possibilità di rivedere la programmazione triennale in funzione sia di mutate esigenze organizzative dell'Ente e/o di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo ovvero in conseguenza di aggiornamenti del calcolo della spesa del personale; ha aggiornato l'elenco del personale cessato/cessando nel periodo 2021-2024 e il turnover 2021-2024, come risultante dai prospetti che, distinti sotto la lett. D.1) e D.2), si allegano al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

ai fini del rispetto del Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", ha quantificato, con riferimento alle annualità 2022, 2023 e 2024:

Dato atto che,

ai fini del rispetto del citato Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane", il Dirigente del Settore 4 "Servizi finanziari – Tributi – Partecipate" ha quantificato (giusta attestazione trasmessa con nota pec del 26 settembre 2022), ai sensi dell'art. 2, lett. b) del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, le «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», nonché quelle riportate nel "Bilancio di previsione finanziario 2022- 2024" per le annualità 2022 e 2023, come risultanti dal prospetto seguente

**All. E) Piano triennale del fabbisogno del personale
 Capacità assunzionale 2022-2024**

DM 11 GENNAIO 2022	2022	2023	2024
Art. 2, lett. b) (entrate correnti ultimi 3 rendiconti approvati/approvandi)			
2019	€ 80.797.379,73		
2020	€ 83.471.605,86	€ 83.471.605,86	
2021	€ 75.470.526,73	€ 75.470.526,73	€ 75.470.526,73
2022		€ 75.585.724,72	€ 75.585.724,72
2023			€ 74.821.760,72
A (media triennio 2019-2021)	€ 79.913.170,77	€ 78.175.952,44	€ 75.292.670,72
B (FCDE assestato 2021 e previsto 2023 e 2024)	-€ 947.648,25	-€ 1.068.614,80	-€ 1.179.714,80
(A - B) Media entrate correnti al netto del FCDE	€ 78.965.522,52	€ 77.107.337,64	€ 74.112.955,92
DL 104/2020 art. 57, c. 3-septies (ultimo rendiconto approvato e proiezione consuntivo 2022 e 2023 al 31.7.2022)			
DCM N. 38/2021 assunzioni n. 30 unità di cat. A	€ 163.705,75	€ 643.096,22	€ 643.096,22
Stabilizzazione LSU (n. 2 unità nel 2022 e n. 6 nel 2023)	€ 26.184,00	€ 35.911,08	
Spese per assunzioni a t.d. a valere sui progetti PNRR	€ 31.251,15	€ 230.197,38	€ 201.422,71
Somme accertate per Comandi in uscita (CdC Veneto n. 17/2021)		€ 222.077,52	€ 116.031,93
Incentivi per funzioni tecniche (CdC Liguria n. 1/2022)	€ 214.604,62	€ 214.604,62	€ 214.604,62
Oneri per rinnovi contrattuali (DL 36/2022, art. 3, c. 4-ter)	€ 159.807,98	€ 560.000,00	€ 560.000,00
Art. 2, lett. a) (ultimo rendiconto approvato 2021 e proiezione consuntivo 2022 e 2023 al 31.7.2022)			
Spesa di personale	€ 20.817.777,17	€ 19.530.808,87	€ 19.346.574,42
IRAP	€ 1.186.192,99	€ 1.028.287,11	€ 953.898,32
Spesa di personale (al netto IRAP)	€ 19.631.584,18	€ 18.502.521,76	€ 18.392.676,10
Spesa di personale (al netto IRAP e art. 57, c. 3 septies)	€ 19.036.030,68	€ 16.596.634,94	€ 16.657.520,62
Art. 4, c. 2, lett. a) (Valore soglia CMRC 25,30%)			
Spesa personale/Media entrate correnti in %	24,11	21,52	22,48
Differenza rispetto al valore soglia (25,30%) in %	1,19	3,78	2,82
Spesa di personale 2021 maggiorata della differenza rispetto al valore soglia	€ 19.978.277,20	€ 19.508.156,42	€ 18.750.577,85
Maggiore spesa di personale 2022 pari a differenza rispetto al valore soglia	€ 942.246,52	€ 2.911.521,48	€ 2.093.057,23
Art. 5, c. 1 (Spesa di personale registrata nel 2019)			
Spesa di personale	€ 21.656.621,70	€ 21.656.621,70	€ 21.656.621,70
IRAP	€ 1.262.636,71	€ 1.262.636,71	€ 1.262.636,71
Spesa di personale (al netto dell'IRAP)	€ 20.393.984,99	€ 20.393.984,99	€ 20.393.984,99
2022 incremento massimo 22%	€ 4.486.676,70		
2023 incremento massimo 24%		€ 4.894.556,40	
2024 incremento massimo 25%			€ 5.098.496,25
Spesa di personale massima 2022	€ 24.880.661,69		
Spesa di personale massima 2023		€ 25.288.541,39	
Spesa di personale massima 2024			€ 25.492.481,24
Maggiore spesa di personale rispetto al 2021 che è possibile sostenere e per restare entro il valore soglia	€ 5.844.631,01	€ 6.252.510,71	€ 6.456.450,56

Dato atto

che il Dirigente del Settore che amministra le risorse umane, giusta nota prot. n. 70100 del 26 settembre 2022 e successiva parziale rettifica inviata con nota prot. n. 71340 del 29 settembre 2022, ha attestato:

- ai fini delle assunzioni obbligatorie, che l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- che la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall'art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, è stata effettuata con esito negativo;
- il rispetto dei vincoli di cui all'art. 3, comma 5-ter, del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di personale utilmente collocato in graduatorie valide (da interpretare sulla base dell'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000) non assunti per i profili professionali d'interesse, rispetto alle assunzioni che vengono programmate nel presente Piano;

Dato atto che il Dirigente del Settore 4 "Servizi finanziari – Tributi – Partecipate", giusta richiamata nota pec del 26 settembre 2022, ha attestato:

- che l'Ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del Decreto legge 26 aprile 2014, n. 66, convertito nella Legge 23 giugno 2014, n. 89, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185;
- che l'Ente è in regola con le disposizioni in materia di pareggio di bilancio, ai sensi della Legge n. 208/2015 e della Legge n. 232/2016 (art. 1, comma 476);
- che, ai sensi della Legge n. 160/2016, che prevede il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto), l'Ente risulta in regola rispettivamente con:
 - l'approvazione del "Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2022-2024", ordinariamente fissato al 31 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e dell'art. 151, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, o entro i termini previsti in caso di autorizzazione dell'esercizio provvisorio (approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 104 del 28 dicembre 2021);
 - l'approvazione del "Rendiconto di gestione", fissato al 30 aprile dell'anno in corso e in riferimento all'esercizio precedente, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e artt. 151, comma 7 e 227, comma 2 del Tuel), (con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 57 del 28 giugno 2022);
 - l'approvazione del bilancio consolidato, il cui termine è fissato al 30 settembre di ogni anno, o entro i termini previsti in caso di previsione normativa, (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011 e art. 151, comma 8, del Tuel);
 - l'invio dei relativi dati entro 30 giorni dalla loro approvazione alla "Banca Dati delle Pubbliche Amministrazioni" di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (art. 18 del D.Lgs. n. 118/2011), compresi i dati aggregati per voce del "Piano dei conti integrato";
 - che vengono rispettati i commi 470 e 508 della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e del Decreto-legge n. 113/2016, rispettivamente in materia di trasmissione della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio e di trasmissione delle informazioni relativi ai patti di solidarietà eventualmente stipulati;
- che l'Ente ha conseguito, nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica nell'anno precedente, gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs. n. 118/2011), dal TUEL e all'art. 1, commi 821- 823, della Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 (legge di bilancio 2019);
- che l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- che l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;

che la nuova disciplina sul calcolo dei limiti di spesa di personale di cui al richiamato Decreto 11 gennaio 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" (attuativo dell'art. 33 del Decreto-legge n. 34/2019, convertito con modifiche in Legge 28 giugno 2019, n. 58):

- si applica a partire dal 1° gennaio 2022;
- si aggiunge alla disciplina vigente sopra richiamata;
- può consentire, qualora l'Ente risulti virtuoso, ulteriori spazi assunzionali rispetto la copertura del 100% del turn over maturato e in deroga al limite di spesa della media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557, della "Legge di Stabilità 2007";
- il rapporto tra "Spesa di personale", al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, e la media delle "Entrate correnti" relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dell'ultimo rendiconto approvato, risulta essere del 1,19% nell'anno 2022, del 3,78% nell'anno 2023 e 2,82% nell'anno 2024, rispetto al limite previsto per fascia demografica del 25,30%%, come illustrato dettagliatamente nel prospetto allegato sotto la lett. E);
- si ritiene di poter utilizzare gli ulteriori spazi assunzionali in deroga concessi dall'art. 4, comma 3, del richiamato Decreto 11 gennaio 2022, sulla base dell'attuale situazione dell'Ente, in coerenza con il "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024" e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2;

Dato atto che l'Ente ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

Dato atto che, con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 32 del 22 marzo 2019, come integrata con deliberazione n. 172 del 31 dicembre 2019, è stata approvata la dotazione organica della Città Metropolitana, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO ALTRESI'

che l'aggiornamento del "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024", come sopra approvato, è coerente con il "contenuto numerico" (id est, il n. di unità di personale, distinte per categoria, da reclutare mediante accesso dall'esterno) dei "Piani triennali dei fabbisogni di personale 2019-2021 e 2020-2022", già approvati con le richiamate deliberazioni, nella misura in cui hanno consentito di programmare ed attuare il reclutamento, tramite "Progressione di carriera", ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, di n. 38 unità di personale (di cui n. 4 in cat. B, n. 12 in cat. C e n. 22 in cat. D);

3. DI DARE ATTO che l'aggiornamento del "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024", come sopra approvato, sostituisce gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale approvati con le deliberazioni richiamate in premessa;

che la dotazione organica dell'Ente, come sopra rideterminata, tenuto conto del personale in servizio, del turnover e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, rispetta il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557 ss., della Legge n. 296/2006;

che la spesa presunta per il "Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024", come sopra approvato, trova idonea copertura nel "Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024" e che il presente provvedimento integrerà la prima variazione utile del Documento Unico di Programmazione 2022/2024;

che il “Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024”, come sopra approvato, è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell’attuazione dei singoli interventi programmati, nell’ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica nell’anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica/amministrativa rilasciata dal Direttore Generale Avv. Umberto Nucara;
Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile rilasciata dal Dirigente del settore 4 Dott. Vincenzo Cuzzola;

ACCERTATO

che l’atto di programmazione del fabbisogno di personale è coerente con i principi di riduzione della spesa in materia di assunzione e che gli impegni di spesa e le coperture finanziarie verranno acquisite durante l’attuazione dei singoli interventi programmati, fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

ESPRIME

parere Favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto.

ASSEVERA

Ai sensi e per effetto dell’art.4 comma 3 del Decreto 11/01/2022 il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.

Invita L’ente a trasmettere copia della delibera entro 30 giorni dall’adozione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere alle assunzioni.

Letto, approvato e sottoscritto

Dott. Bruno Censore, Presidente _____

Dott. Giuseppe Perrone, Componente _____

Dott. Aurelio Filippone, Componente _____