

NR. 110 DEL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024.
-----------------	---

L'anno DUEMILAVENTIDUE addi VENTITRE del mese di GIUGNO alle ore 13:15 Sede Comunale.

Previa notifica degli inviti personali, avvenuta nei modi e termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

NR.	COGNOME E NOME	CARICA	P	A
01	GRECO FILOMENA	Sindaco		A
02	ARCURI ANTONIO GIUSEPPE	Vice Sindaco	P	
03	BIANCO ROSARIA	Assessore	P	
04	BEVACQUA FIORENZO	Assessore	P	

TOTALE PRESENTI : 03

TOTALE ASSENTI : 01

ASSISTE il Segretario: Dott.ssa GINESE Marisa Immacolata
IL SIG. ARCURI ANTONIO GIUSEPPE nella qualità di VICE SINDACO, assunta la presidenza e constatata la legalità della adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione il punto all'ordine del giorno.

%%%%

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 21 in data 21.04.2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- che è in fase di redazione ed approvazione il bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel*

quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

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

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

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

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

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

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

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

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

Visto il prospetto elaborato dal responsabile dell'area finanziaria (**allegato 1**), con il quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità così come determinato nel predetto prospetto (**allegato 1**);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 (**Allegato D**);

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

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

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 373.766,38 (A);

- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 373.766,38 (B);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

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

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro,

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

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della già menzionata ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore";

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

- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;

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

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 25 in data 04.03.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023";

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 113 in data 05.08.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023" – rettifica deliberazione n. 25 del 04.03.2021;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024 a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno:

- non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto inoltre il prospetto, con il quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 (**Allegato 1**);

Richiamati:

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

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

Visto in proposito il parere, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (**allegato B**);

Visto il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Vista la decisione positiva della COSFEL in merito alla dotazione 2021/2023 ed al piano delle assunzioni 2021 assunta al protocollo dell'ente in data 19.01.2022 al nr. 1139;

Considerato che in base alla predetta decisione l'ente ha avviato ed ancora sono in corso di definizione, le procedure di reclutamento previste nel piano occupazionale 2021/2023;

Considerato inoltre, che a procedura ultimata l'ente non può procedere all'assunzione degli aventi diritto se non dopo aver riottenuto l'autorizzazione per il 2022 delle stesse da parte della COSFEL;

Dato atto che l'ente ripropone nel piano occupazionale 2022 le stesse figure professionali previste dal piano 2021/2023, integrate come da allegato "A" anno 2022;

Dato atto che il piano 2021/2023 prevedeva il reclutamento delle seguenti figure professionali:

- Area tecnica assunzione di n. 1 categoria D part time a tempo indeterminato tramite concorso pubblico;
- Area tecnica assunzione di n. 1 categoria C part time a tempo indeterminato tramite concorso pubblico;
- Area Servizi alla Persona assunzione di n. 1 categoria D part time a tempo indeterminato tramite concorso pubblico;

Lo stesso piano prevedeva l'assunzione nell'area tecnica di una categoria D attraverso procedura selettiva ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel, regolarmente assunta entro il 2021 che in ragione delle dimissioni del dipendente nominato, si ripropone con il presente atto;

Il predetto piano è stato integrato per l'anno 2022 per come nel prospetto allegato "A":

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 17.03.2022, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** (allegato **A**) quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** (allegato **B**) dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024** (allegato **C**), dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 (**allegato 1**);
5. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di dare atto infine che il numero dei rapporti a tempo parziale non supera il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno (**allegato E**);
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione, nonché approvazione da parte della COSFEL, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal predetto piano;
8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

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

Alu. 01

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2021		
Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	1.545.954,14 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	1.167.242,30 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	1.167.242,30 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	1.167.242,30 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	378.711,84 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	378.711,84 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	378.711,84 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile: quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	20.672,60 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	20.672,60 €
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020		1.566.626,74 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	252.626,18 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO		1.313.998,56 €

1/2



PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

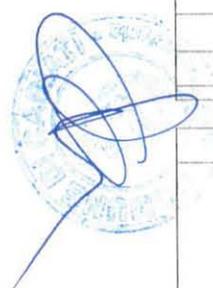
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2022		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2021	7.857	e
		ANNO	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	1.313.998,56 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	1.310.887,07 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	6.807.504,12 €	
		2020	8.904.258,22 €	
		2021	11.757.551,73 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		9.156.438,02 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	2.522.489,45 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	6.633.948,57 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		19,81%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		26,90%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		30,90%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	470.533,61 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	1.784.532,17 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)	24,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	314.612,90 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(i)	373.766,38 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	373.766,38 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	1.684.653,45 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	1.684.653,45 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	1.684.653,45 €



Segue
Al.01

**COMUNE DI CARIATI
SERVIZIO PERSONALE
(Prov. COSENZA)**

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2022-2024

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) I servizi gestiti
- d) Le scelte organizzative
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale
- i) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica



A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke.

a) L'organizzazione dell'ente

L'Ente è dotato di n. 21 dipendenti a tempo indeterminato di cui nr. 6 sono a part time 83,33% e il restante personale full time.

Inoltre, l'ente ha stabilizzato nr. 19 ex LSU – LPU, a 18 ore settimanali e eterofinanziati dalla Regione e dallo Stato, che sono integrati nelle varie aree funzionali dell'ente, e anche dal Comune di Cariatì.

La struttura apicale è formata da 5 aree funzionali ed il comando vigili urbani alle quali sono assegnate le Posizioni Organizzative:

Area 1 Segreteria - Affari Generali;

Area 2 Demografica;

Area 3 Servizi alla persona cultura e turismo;

Area 4 Finanziaria;

Area 5 Tecnica;

Comando vigili urbani;

La struttura burocratica è del tutto sottodotata.

b) I servizi gestiti

- Area 1 Segreteria - Affari Generali:
 - Datore di lavoro;
 - Segreteria ed affari generali;
 - Personale aspetto amministrativo;
 - Urp e comunicazione;
 - Staff sindaco;
 - Ufficio legale.
- Area 2 Demografica:
 - servizi demografici e stato civile;
 - servizio elettorale;
- Area 3 Servizi alla persona cultura e turismo:
 - Servizio sociale;
 - Servizio cultura e tempo libero;
- Area 4 Finanziaria:
 - Servizio finanziario e ragioneria;
 - Servizio Entrate;
 - Uscite e patrimonio;
 - Personale aspetto contabile;
 - Attività produttive;
- Area 5 Tecnica:
 - Lavori pubblici;
 - Urbanistica;
 - Ambiente;
 - Manutenzione;
 - Protezione civile;
- Comando vigili urbani:
 - Polizia locale;
 - Polizia Giudiziaria;
 - Polizia amministrativa;

c) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato e tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

E' riportato nell'allegato C, che integra il presente piano con gli importi necessari.

d) Quantificazione risorse decentrate

I costi delle risorse decentrate sono quantificati in rapporto alle correlative spese del 2017, come per norma, aggiustate in base ai cessati degli anni successivi ed al recupero delle quote riassorbibili al fondo.



Nuove Assunzioni

Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità Assunzione	Decorrenza massima assunzione	nr posti	mesi	Tabellare con Tredicesima	Oneri riflessi	Totale annuo	Note
Istruttore Direttivo Servizi alla persona - Part-time e a tempo indeterminato	D1	Concorso Esterno in corso di definizione		1	T.I.	11.990,05	4.218,10	16.208,14	concorso in itinere
Istruttore Direttivo area 5 Tecnica - Part-time e a tempo indeterminato	D1	Concorso Esterno in corso di definizione		1	T.I.	11.990,05	4.218,10	16.208,14	concorso in itinere
Istruttore area 5 Tecnica - Part-time e a tempo indeterminato	C1	Concorso Esterno in corso di definizione		1	T.I.	11.019,70	3.876,73	14.896,44	concorso in itinere
Istruttore Direttivo tecnico art 110, comma 1 - full-time e a tempo indeterminato	D1	Selezione pubblica	01/10/2022	1	T.D.	5.995,02	2.109,05	8.104,07	Sostituzione in seguito a dimissioni
						40.994,82	14.421,98	55.416,80	

Istruttore Direttivo comandante polizia locale - full-time e a tempo indeterminato	D1	Concorso Esterno		1	T.I.	23.980,09	8.436,20	32.416,29	Nuove assunzioni
Istruttore - Full-time e a tempo indeterminato	C1	Concorso Esterno		1	T.I.	22.039,41	7.753,46	29.792,87	Nuove assunzioni
Istruttore - Full-time e a tempo indeterminato	C1	Concorso Esterno		1	T.I.	22.039,41	7.753,46	29.792,87	Nuove assunzioni
Istruttore - Full-time e a tempo indeterminato	C1	Concorso Esterno		1	T.I.	22.039,41	7.753,46	29.792,87	Nuove assunzioni
Istruttore - Full-time e a tempo indeterminato	C1	Concorso Esterno		1	T.I.	22.039,41	7.753,46	29.792,87	Nuove assunzioni
Istruttore - Part-time e a tempo indeterminato	C1	Concorso Esterno		1	T.I.	11.019,70	3.876,73	14.896,44	Nuove assunzioni

123.157,43 43.326,79 166.484,22

VERTICALIZZAZIONE PERSONALE IN DOTAZIONE

Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità Assunzione	Decorrenza massima assunzione	nr posti	mesi	Differenza Tabellare con Tredicesima	Oneri riflessi su differenza tabellare	Totale annuo	Note
Istruttore Direttivo Full-time e a tempo indeterminato	D1	verticalizzazione interna da categoria "C" a categoria "D" full-time		1	T.I.	1.791,40	630,21	2.421,61	CONCORSO INTERNO
						1.791,40	630,21	2.421,61	



VERTICALIZZAZIONE PERSONALE EXTRA DOTAZIONE (EX - LSU/LPU)									
Istruttore - Part-time e a tempo indeterminato	C1	verticalizzazione interna da categoria "B" a categoria "C" part-time 50%		1	T.I.	1.155,00	406,33	1.561,33	CONCORSO INTERNO
Istruttore - Part-time e a tempo indeterminato	C1	verticalizzazione interna da categoria "B" a categoria "C" part-time 50%		1	T.I.	1.155,00	406,33	1.561,33	CONCORSO INTERNO
Istruttore - Part-time e a tempo indeterminato	C1	verticalizzazione interna da categoria "B" a categoria "C" part-time 50%		1	T.I.	1.155,00	406,33	1.561,33	CONCORSO INTERNO
totale						3.465,00	1.218,99	4.683,99	

TRASFORMAZIONE VIGILI DA PART TIME A FULL TIME									
Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità Assunzione	Decorrenza	nr posti	T.I.	Differenza Tabellare	Oneri riflessi	Totale annuo	
Istruttore area vigilanza - full time-time e a tempo indeterminato	C1	trasformazione da Part-Time a Full Time		6	T.I.	22.043,82	7.755,02	29.798,84	

COSTO AUMENTO ORE CARICO COMUNE EX LSU-LPU									
N.	CATEG.	ore	costo	contributo	differenza carico bilancio	% part time	% a carico bilancio	COSTO ANNUALE a carico bilancio	
5	B1	30,00	22.089,73	18.000,00	4.089,73	83,33	22,72%	20.448,67	
14	C1	30,00	24.919,23	18.000,00	6.919,23	83,33	38,44%	96.869,15	
		costo a 30 ore	110.448,67	90.000,00	20.448,67				117.317,82
		costo a 30 ore	348.869,15	252.000,00	96.869,15				
		totale costo a 30 ore e detrazione	459.317,82	342.000,00	117.317,82				

Programmazione assunzione vigili pt a tempo determinato finanziati con i proventi CDS - ANNO 2022								
categoria	mesi	unità	costo annuo pt	oneri indiretti annui	totale annuo	unitario	unitario	unitario
C1	5	6	11.019,70	3.876,73	14.896,44	4.591,54	1.615,31	6.206,85
totale						27.549,26	9.691,83	37.241,09

totale programmazione	752.942,75
detrazione da trasferimenti ex lsu-lpu (€ 18.000,00x n. 19)	342.000,00
detrazione da proventi cds (vedi prospetto di cui sopra)	37.241,09
programmazione personale a carico ente	373.701,66
limite spesa (resti assunzionali d.m. 17.03.2020)	373.766,38
disponibilità	64,72



**Programmazione Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024 a tempo
indeterminato e determinato - ANNO 2023**

Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità Assunzione	Decorrenza assunzione	nr posti	Differenza Tabellare	Oneri riflessi	Totale annuo

totale

**Programmazione Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024 a tempo
indeterminato e determinato - ANNO 2024**

Profilo Professionale Nuove assunzioni	Cat.	Modalità Assunzione	Decorrenza assunzione	nr posti	Tabellare con Tredicesima	Oneri riflessi	Totale annuo

totale

0,00

0,00

0,00



Allegato B) alla deliberazione G.C. n. in data

Comune di Cariatì (Prov. CS)

SERVIZIO PERSONALE

- DOTAZIONE ORGANICA 01.01.2022 -

Cat. di Accesso	Personale in servizio alla data della delibera Al netto dei pensionamenti indicati nell'allegato D			Posti trasformati	Totale Dotazione Organica comprensiva dei posti da ricoprire			Totali
	F.T. 100%	P.T. 50%	P.T. 83,33%		F.T. 100%	P.T. 50%	P.T. 83,33%	
D1	3	0	0	Prog Int da Ca D (1 unità)	5	2	0	7
C1	3	0	6	Prog Int da Ca D (1 unità)	12	2	0	14
B1	4	0	0		4	0	0	4
A1	2	0	0		2	0	0	2
TOTALE	12	0	6		23	4	0	27

Personale stabilizzato a tempo indeterminato ex-Lsu/lpu - extra dotazione

Cat. di Accesso	Personale in servizio alla data della delibera			Posti trasformati	personale in servizio post verticalizzazione			Totali
	F.T. 100%	P.T. 50%	P.T. 83,33%		F.T. 100%	P.T. 50%	P.T. 83,33%	
C1		11	0	Prog Int da B a C (3 unità)	0	0	14	14
B1		8	0	Prog Int da B a C (3 unità)	0	0	5	5
TOTALE		19	0		0	0	19	19

Programmazione assunzione vigili pt a tempo determinato finanziati con i proventi CDS ANNO 2022

CATEGORIA	mesi	unità	costo annuo pt	oneri indiretti annui	totale annuo	unitario	unitario	unitario	
C1	5	6	11.019,70	3.876,73	14.896,44	4.591,54	1.615,31	6.206,85	
totale							27.549,26	9.691,83	37.241,09



Allegato C) alla deliberazione G.C. n. in data

NR	Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
					Concorso pubblico	AUMENTO PART TIME	Legge n. 66/1999	Progressione verticale	TRASFORMAZIONE DA PART TIME A FULL TIME	Selezione pubblica	
1	D1	Istruttore Direttivo Tecnico – Full-time e a tempo determinato art. 110 Tuel	Area tecnica	FT						X	
1	D1	Istruttore Direttivo – Part-time e a tempo indeterminato	Area servizi alla persona	PT	X						
1	D1	Istruttore Direttivo – Part-time e a tempo indeterminato	Area Tecnica	PT	X						
1	D1	Istruttore Direttivo– Full-time e a tempo indeterminato	Area Demografica	FT			X				
1	D1	Istruttore Direttivo– Full-time e a tempo indeterminato	Area Vigilanza	FT	X						
2	C1	Istruttore Part-time e a tempo indeterminato	AREA	PT	X						
4	C1	Istruttore Full time e a tempo indeterminato	Area	FT	X						
3	C1	Istruttore Part-time e a tempo indeterminato 50%	AREA	PT			X				
6	C1	Istruttore Full - time e a tempo indeterminato	vigilanza	FT				X			



5	B1	collaboratore	Ex Isu/Ipu	PT 83,33%		X					
14	C1	istruttore	Ex Isu/Ipu	PT 83,33%		X					
6	C1	VIGILI ESTIVI (N. 6 PER MESI 5) FINANZIATI CON PROVENTI CDS		PT 50%						X	



COMUNE DI CARIATI (PROV. COSENZA)

SERVIZIO FINANZIARIO-PERSONALE

CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	53.743,65 €	13.435,91 €	40.307,74 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017	141.720,49 €	35.430,12 €	106.290,37 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	62.209,16 €	15.552,29 €	46.656,87 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019	93.475,84 €	0,00 €	93.475,84 €
7	SPESA PER CESSATI	2020	87.035,56 €	0,00 €	87.035,56 €
TOTALE			438.184,70 €	64.418,32	373.766,38 €

Pensionamenti 2022

Nell'anno 2022 sono stati posti in quiescenza i sottoelencati dipendenti:

- Scalise Riccardo - Istruttore Polizia locale Cat. C4 a decorrere dal 01.03.2022;
- Critelli Vincenzina - Istruttore Area Tecnica Cat. C1 a decorrere dal 01.05.2022;
- Fazio sergio Vittorio – area affari generali Cat. A3 a decorrere dal 01.04.2022.

le relative economie non sono compresi nel prospetto di cui sopra.



All. E)



COMUNE DI CARIATI
(Prov. di COSENZA)
AREA 4 - FINANZIARIA

IL DIRIGENTE

Visti gli atti d'ufficio,

Premesso che, l'ente nell'anno 2010 ha assunto in dotazione organica nr. 10 agenti di polizia locale cat C1 a P.T. 50% orizzontale. In D.O. ed in servizio oggi sono presenti nr. 6 agenti di polizia locale P.T. 83,33%.

Quindi l'ente ha inteso aumentare la percentuale di part time dei suddetti soggetti dal 50,00% al 83,33%. Le stesse sono state disposte in vista di garantire il corretto funzionamento dell'ufficio che in virtù di queste assunzioni, si è trasformato in Corpo di Polizia Municipale, e così facendo, l'ente ha potuto dar corso alle pressanti richieste di monitoraggio del territorio comunale, sempre più vittima di disastri ambientali e non solo (montagne di eternit che sprigionavano polvere di amianto dannoso alla salute; rifiuti buttati da per tutto; aver assicurato e ripristinato il senso della corretta convivenza nella città assumendo la qualifica di agenti di Pubblica Sicurezza ed in alcuni casi di agenti di Polizia Giudiziaria; gestione del tutor e di altri apparecchi elettronici di misurazione della velocità che hanno di fatti portato nella cassa comunale oltre 2.000.000,00 di euro).

In data 31.12.2020 l'ente ha dato corso alle stabilizzazioni del personale ex lsu/lpu contribuendo alla realizzazione della percentuale di lavoro pari al 50% (18 ore settimanali).

Tanto premesso

Vista la dotazione organica rideterminata per come risulta da allegato B alla deliberazione di adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024,

Visto l'art. 53, comma 2, del CCNL personale comparto funzioni locali, del 21.05.2018;

si attesta che il numero dei rapporti a tempo parziale non supera il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Cariati li, 22.06.2022

Il dirigente

Dr. Bruno Morise Guarascio



COMUNE DI CARIATI

(Provincia di Cosenza)

Prot. Gen.le N. 10547
23 GIU. 2022del _____
Cat. IV Classe 4 Fasc. _____**COMUNE DI CARIATI**
PROVINCIA DI COSENZA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale del 23.06.2022

OGGETTO:

**Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:
"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024".**

L'anno duemilaventidue, il giorno ventitrè del mese di giugno, Il sottoscritto ha ricevuto la proposta di deliberazione in oggetto e sulla quale deve esprimere il proprio parere, ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti 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 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Richiamato l'art. 1, cc. 557 e segg., L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*);

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024 e il relativo piano occupazionale 2022;

PRESO ATTO E RILEVATO

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato, mediante contrazione della spesa per pensionamenti;
- c) l'ente ha un rapporto tra spesa di personale e spese correnti del 23,67%

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;

ACCERTA

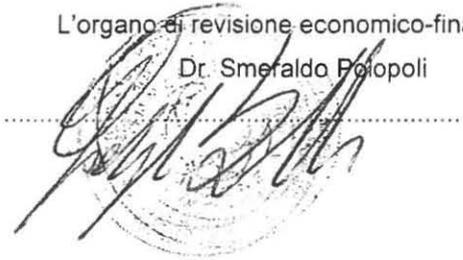
che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, cc. 557e segg., della legge n. 296/2006;

ESPRIME

ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, parere *FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto.

L'organo di revisione economico-finanziaria

Dr. Smeraldo Polopoli



COMUNE DI CARIATI
PROVINCIA DI COSENZA

PARERI TECNICO E CONTABILE EX ART. 49 DEL T.U.
APPROVATO CON DECRETO LEGISLATIVO N. 267 DEL 18.08.2000.

ALLEGATI ALLA DELIBERAZIONE GIUNTA MUNICIPALE N. _____
REG. GM / CC DEL ____

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024 -

PARERE TECNICO: FAVOREVOLE

CARIATI, li 22/06/2022



IL DIRIGENTE
CATALDO RUSSO

PARERE CONTABILE: FAVOREVOLE

CARIATI, li 22.06.2022



IL DIRIGENTE
DOTT. MORISE GUARASCIO BRUNO

CODE gc

DEL CHE IL PRESENTE VERBALE CHE VIENE LETTO E SOTTOSCRITTO COME SEGUE.

IL SINDACO
Avv. Filomena Greco

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. ssa GINESE Marisa Immacolata

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Segreteria , VISTI gli atti d' Ufficio,

A T T E S T A

CHE la presente deliberazione, a norma del Decreto Legislativo 18.08.2000, n.267,

E' STATA

Dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134- 4^ comma- del D.Lgs.vo citato;

Pubblicata in data 23 GIU. 2022, per i prescritti 15 giorni (art. 124 D.Lgs.vo n. 267/2000), nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) ;

Partecipata ai capigruppo consiliari a mezzo pec

del 23 GIU. 2022 (art.125 D.Lgs.n. 267/2000).

CARIATI, li

Il Responsabile del Proc.to

IL RESPONSABILE AREA
Cataldo RUSSO

