

Modifica Piano triennale del Fabbisogno del personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022 approvato con Delibera di Giunta n. del 19/08/2022

Visti:

- il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n.267 recante “*Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti locali*” (T.U.E.L)
- IL D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, “*Norme Generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” ed in particolare l’art.30, del medesimo testo normativo, rubricato “*Passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse*”;
- il vigente regolamento degli uffici e dei servizi del Comune di Tropea, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.176 del 08/10/2012 e ss.mm.ii.
- - Il D.Lgs. n. 150/2009;
- -il Regolamento Comunale sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente;
- **Visto** lo Statuto ed i regolamenti comunali;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 110 del 07.07.2020 ,così come modificata dalla Deliberazione G,C, n. 130 del 27.07.2020, di approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n.142 del 13/08/2020 con la quale si è preso atto che , anche a seguito dell’approvazione del rendiconto 2019, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017/2018/2019 , il piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2020/2021/2022 e piano annuale delle assunzioni di cui alle Delibere G.C. n. 110 del 07.07.2020 e 130 del 27.07.2020, rispetta i vincoli di cui al D.P.C.M 17 marzo 2020;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 23 del 01/02/.2021, modificata con Deliberazione G.C. n. 88 del 21.04.2021, di approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023;

Richiamata, la delibera di Giunta Comunale n. 136 del 09/05/2022, di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 30/05/2022, di approvazione del Rendiconto della Gestione per l’esercizio 2021 ai sensi dell’art.227, d.lgs. n.267/2000

Richiamata, la delibera di Giunta Comunale n. 241 del 19/08/2022, di Modifica del Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022

Richiamata la seguente normativa in materia di programmazione delle risorse umane:

- L’art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 ha introdotto l’obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;

- l'art. 89 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 prevede 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;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- La Riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla legge Delega 7 agosto 2015, n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 07.06.2017) in vigore dal 22 giugno 2017;
- L'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs. n.165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale;
- l'art. 6 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. n. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, 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;
- l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- l'articolo 6-ter stabilisce che “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”;
- l'art. 33 dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della - Legge n. 183/2011, testualmente recita:”

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

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

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

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 1 c. 557 della L. 27.12.2006 n. 296 e ss.mm.ii. dispone che „ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti dal patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- l'art. 1 comma 557-quater della legge 296/2006, così come modificato dalla Legge 114/2014, di conversione del Decreto Legge 90/2014, sostituisce per gli enti soggetti al patto di stabilità, il tetto dell'anno precedente con quello della media del triennio 2011/2013;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, stabilisce che gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della L. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, in caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;
- L'art. 35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 dispone che: “4. *Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4...*”.
- l'art. 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile soltanto per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;
- La Legge di bilancio 2019 ha modificato i vincoli in materia di finanza pubblica (art. 1, commi da 819 a 830, della L. n. 145/2018): in luogo del “pareggio di bilancio” (abrogato dal 2019), l'obiettivo di finanza pubblica si considera raggiunto in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, come risulta dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione (allegato 10 del D.Lgs. n. 118/2011);
- La circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 3 del 14/02/2019 ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018.
- la legge di bilancio 2019 n. 145/2018 prevede che gli enti locali possono nell'anno 2019 assumere dipendenti a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente, oltre ai resti non utilizzati del triennio precedente;

Dato atto che ai sensi dell'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, recante “*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.*”

è stato introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) con l'obiettivo di “ *assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la*

qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”:

Atteso che Il Piano che ha durata triennale e viene aggiornato annualmente, definisce ai sensi dell'art.6 comma 2

a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;

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

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

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Rilevato pertanto che, il P.I.A.O. sostituisce, tra gli altri ai sensi del succitato art.6 comma 2 lett.c) , anche il piano dei Fabbisogni del Personale;

Dato atto che per l'anno 2022, il P.I.A.O. ha scopo ricognitivo, e che questo ente aveva già provveduto all'approvazione del Piano del fabbisogno del Personale successivamente modificato, giuste Delibere di Giunta sopra richiamate;

Constatato che ad oggi, questo Ente deve procedere all'approvazione del P.I.A.O., ed in ordine al Piano del fabbisogno del Personale 2022-2024, occorre procedere ad ulteriore modifica, al fine di aggiornarlo in conformità ai bisogni organizzativi dell'Ente per come di seguito verrà specificato;

Atteso che, con decreto 8 maggio 2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27.07.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle

amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dall’art. 4 del D.Lgs. n.75/2017 di riforma al pubblico impiego;

Atteso, altresì, che le nuove “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche*”, che prevedono l’introduzione di “[...] *alcune novità sostanziali : la gestione per competenze, l’adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui profili di ruolo*” e *l’illustrazione di esperienze di questo tipo già presente in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali*”¹, sono state definite con decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero delle Finanze pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n.215 del 14.09.2022:

Considerato che il decreto di cui sopra, immediatamente esecutivo prevede che “*le amministrazioni pubbliche dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere)*”², ed inoltre “*il superamento del concetto di “profilo professionale” a beneficio di quello di “famiglia professionale”, inteso come l’ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell’organizzazione*”³

Visto l’art.1 del decreto di cui sopra, rubricato “*Finalità*” che testualmente prevede “*Il presente decreto definisce, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le allegate linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione*”

Atteso che, come precisato nella “*premessa*” delle predette linee guida “*Rispetto alle linee di indirizzo contenute nel richiamato D.M. 8 maggio 2018, il presente documento aggiorna e integra la componente connessa alla programmazione qualitativa e all’individuazione delle competenze che investono i profili (paragrafi 5 e 6), nulla innovando – invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici (paragrafi 2, 3 e 4). Nulla è innovato in merito al personale delle Aziende e degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale (paragrafo 7)*”

Dato atto che “*le novità sostanziali introdotte attengono : la gestione per competenze, l’adozione di un modello di fabbisogno incentrato sui “profili di ruolo” e l’illustrazione di esperienze di questo tipo già presenti in pubbliche amministrazioni nazionali e internazionali ed in particolare:*

“Dalla conoscenza alla competenza

L’esigenza di una maggiore efficienza e di snellimento burocratico-organizzativo della Pa italiana è stata più volte richiamata dalla Commissione europea ed è uno degli obiettivi indicati dal Pnrr. Per raggiungere questo risultato 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.

1 Cfr. “Merito, competenze, nuovi profili:ecco le nuove linee guida sui fabbisogni professionali della P.A”, del 02 Agosto 2022, in www.funzionepubblica.gov.it

2Cfr “Nuovi profili, pubblicate in Gazzetta Ufficiale le linee guida sui fabbisogni professionali della Pa”del 15 settembre 2022 in [Nuovi profili, pubblicate in Gazzetta Ufficiale le linee guida sui fabbisogni professionali della Pa \(funzionepubblica.gov.it\)](http://Nuovi%20profili,%20pubblicate%20in%20Gazzetta%20Ufficiale%20le%20linee%20guida%20sui%20fabbisogni%20professionali%20della%20Pa%20(funzionepubblica.gov.it))

3 Cfr “Nuovi profili, pubblicate in Gazzetta Ufficiale le linee guida sui fabbisogni professionali della Pa”del 15 settembre 2022 in [Nuovi profili, pubblicate in Gazzetta Ufficiale le linee guida sui fabbisogni professionali della Pa \(funzionepubblica.gov.it\)](http://Nuovi%20profili,%20pubblicate%20in%20Gazzetta%20Ufficiale%20le%20linee%20guida%20sui%20fabbisogni%20professionali%20della%20Pa%20(funzionepubblica.gov.it))

La definizione dei nuovi profili professionali è, dunque, il punto qualificante del documento, che aiuta le amministrazioni a sostituire progressivamente le figure amministrative generiche con figure specifiche come esperti digitali, dell'e-procurement, di project management, di transizione ecologica e così via. Ciò consentirà di superare gli automatismi e di effettuare le assunzioni sulla base delle nuove competenze utili a sostenere le transizioni amministrativa, digitale e ambientale.

Dal profilo alla “famiglia” professionale

Una visione flessibile e adattabile alle diverse amministrazioni, come esemplificato nelle linee guida, che può adattarsi anche al superamento del concetto di “profilo professionale” che il nuovo contratto collettivo nazionale delle Funzioni centrali ha scelto di operare, aggiornandolo alla nozione di “famiglia professionale”, che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione. In questo approccio le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nel “come” le conoscenze vengono utilizzate nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini, e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione.

La famiglia professionale è l'ambito in cui i dipendenti hanno competenze o conoscenze comuni. Per esempio, in relazione all'area dei funzionari del [nuovo Contratto Funzioni centrali sottoscritto il 9 maggio 2022](#), un ministero potrebbe individuare la famiglia dei “funzionari di ambito giuridico” e, al suo interno, declinare vari ruoli ad esempio legati al diritto dell'ambiente o al diritto sindacale.

Il profilo di ruolo è proprio la descrizione delle “finalità, responsabilità e competenze” di un determinato ruolo.

Le “soft skill”

Al dipendente pubblico non si chiederà più semplicemente il possesso di nozioni teoriche, ma anche la capacità di applicarle ai casi concreti (sapere fare) e di mantenere una certa condotta (saper essere). Avrà sempre più importanza, quindi, la capacità di individuare, misurare e far crescere queste dimensioni. Nelle procedure selettive occorrerà, di conseguenza, valutare anche aspetti normalmente trascurati, quali, per esempio, la capacità di innovare le procedure amministrative, lavorare in squadra e prendere decisioni in modo autonomo. Queste “soft skill” saranno valutate nei prossimi concorsi, come previsto dalle nuove norme introdotte con i decreti legge 80/2021 e 36/2022, attraverso metodologie consolidate e avranno maggiore peso nei percorsi formativi e di carriera.”⁴

Rilevato che per il Comparto Funzionali Locali il nuovo contratto collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 16/11/2022, con il titolo III rubricato “ordinamento professionale” ha introdotto un nuovo sistema di classificazione professionale, il quale ai sensi dell'art.11 recante “obiettivi e finalità”, “si pone l'obiettivo di attualizzare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane” oltre che di “offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale” e la disciplina degli incarichi di alta qualificazione professionale, tuttavia tale titolo ai sensi dell'art.13 entrerà in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL;

Preso atto delle principali istruzioni operative di interesse degli Enti Locali di cui alle Linee Guida del Decreto 08 Maggio 2018, rimaste invariate e che di seguito vengono riassunte:

1. **Coerenza con gli strumenti di programmazione:** il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione e generale dell'ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di

⁴ Cfr. “Merito, competenze, nuovi profili: ecco le nuove linee guida sui fabbisogni professionali della P.A”, del 02 Agosto 2022, in www.funzionepubblica.gov.it

- riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);
2. **Complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione:** la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
 3. **Ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale** nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2, 3 e 4 del D.Lgs. n.165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
 4. **Procedura e competenza per l'approvazione:** il Piano triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
 5. **Superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica":** il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte. Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art.1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013 per gli enti soggetti al pareggio di bilancio – e 562 – spesa anno 2008 per gli enti non soggetti, della L. n.296/2006, calcolata, come sancito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con la delibera n.25/2014, sulla base della spesa effettivamente sostenuta, ovvero degli impegni di competenza. Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
 6. **Rispetto dei vincoli finanziari:** la programmazione deve tenere conto degli equilibri e delle risorse di bilancio, nonché dei vincoli in materia di spesa di personale e non può comportare maggiori oneri per la finanzia pubblica; le risorse finanziarie da indicare per l'attuazione del piano sono, nel rispetto dei predetti vincoli, così composte:
 - spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato, compresa quella in comando o altro istituto analogo. In tale ambito, il costo dei dipendenti a part-time e non assunti a tempo parziale per previsione organizzativa, va indicato integralmente, in previsione dell'eventuale rientro a tempo pieno.
 - possibili costi futuri per il reintegro del personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni, per valutare gli effetti in caso di rientro.
 - spesa per eventuali rapporti di lavoro flessibile nel rispetto degli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n.165/2001 e nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
 - ulteriori limiti connessi alle facoltà assunzionali, con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa di personale:
 - spesa per assunzioni delle categorie protette;
 - spesa per eventuali procedure di mobilità.
 - **Revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse:** L'organizzazione degli uffici deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001).
 - **Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali:** nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali

processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/2001), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.n.75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui all'art. 35 del D.Lgs. n.165/2001. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. n. 165/2001 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica;

- **Sanzioni:** Fermo restando il divieto di assumere nuovo personale per gli enti che non provvedono agli adempimenti relativi alla programmazione dei fabbisogni, fatte salve tuttavia le categorie protette (nuovo art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001), in sede di prima applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, l'art. 22, comma 1, del medesimo decreto rinvia l'applicazione di tale divieto a decorrere dal 30.03.2018 e comunque decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle relative linee di indirizzo.

La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

L'art. 3 , co. 5 del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, con riferimento alla capacità assunzionale , prevede che *“ Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.*

- Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;

- La stessa norma , per come modificata dall'art. 14-bis del D.L. 4/2019 convertito dalla legge 26/2019, prevede che *“A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a ((cinque anni)), nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; e' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite ((al quinquennio precedente)). “;*

L' art. 14 del D.L. 4/19 all'art. 3 del D.L. 90/14 dopo il comma 5 quinquies ha aggiunto il comma "5-sexies 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.

Visto l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 che consente alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2019-2021, prorogato fino al 2024, di procedere alle assunzioni senza previamente svolgere le procedure di mobilità di cui all'art. 30 del D. Lgs. 165/01

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio nè la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella d'ingresso;

Viste le Leggi n. 3/2003, 125/2013, l'art. 1 commi 361, 362, 363 e 365 L. 141/2018, D.L. 169/2019 conv in L. n. 8/20 in materia di utilizzo graduatorie e le interpretazioni giurisprudenziali in merito;
Visto l'art. 6 bis del D.L. 101/19 convertito in L. 2.11.19 n. 128;
Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

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

Dato atto che, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Tropea appartiene alla fascia demografica **E** (Comune da 5.000 a 9.999 abitanti) (popolazione al 31.12.2020: n. 6.166 abitanti);

Rilevato che l’art. 4 del predetto del predetto DM , in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

- Che sulla base della predetta Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per il Comune di Tropea (comuni da 5.000 a 9.000 abitanti)di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,9 % ;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2020-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2021, il valore della soglia percentuale del Comune di Tropea è pari al 23,42 % come verificabile dal prospetto allegato alla presente All A);

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

Rilevato quindi che per l’anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 2.141.787,21

Visto l’art. 4,co 2 del predetto DM secondo cui “ *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 altresì l’art. 5 , comma 1 del predetto D.M. secondo cui “ *In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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:*

Tabella 2

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024

(e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%

La Circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 Maggio 2020, relativamente ai valori soglia ha precisato che l'incremento della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato è riferito alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Visto il comma 2 del predetto art. 2 secondo cui “ . Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

La Ragioneria dello Stato con parere del 15/01/2021 Prot. 12454 ha precisato che l'utilizzo delle capacità 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 Dlgs n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti del valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 - TAB I del decreto attuativo”.

Vista la legge 30 dicembre 2020, n. 178, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023», e in particolare l'art. 1, commi da 179 a 183;

Visto, in particolare, l'art. 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 nella parte in cui prevede che «a decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, (...) le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi, personale non dirigenziale in possesso delle correlate professionalità, nel limite massimo di duemilaottocento unità ed entro la spesa massima di 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023»;

Considerato che, l'art. 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 dispone tra l'altro che gli oneri finanziari per la copertura dei posti messi a concorso sono a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014 – 2020, di cui alla delibera CIPE n. 46/2016 del 10 agosto 2016, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 28 dicembre 2016, integrato sul piano finanziario dalla deliberazione del CIPE n. 36/2020 del 28 luglio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 218 del 2 settembre 2020, in applicazione dell'art. 242, commi 2 e 5, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77;

Visto l'art. 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 nella parte in cui dispone che «con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto

legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sulla base della ricognizione del fabbisogno di personale operato dall'Agenzia per la coesione territoriale, sono ripartiti tra le amministrazioni interessate le risorse finanziarie e il personale di cui al comma 179, individuandone i profili professionali e le categorie»;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 30 marzo 2021, su proposta del Ministro per il Sud e la coesione territoriale di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza unificata di cui all'art. 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, con cui, ai sensi dell'art. 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, sono ripartiti tra le amministrazioni interessate le risorse finanziarie e il personale di cui al comma 179, individuandone i profili professionali e le categorie;

Visto il decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, recante «Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici», e in particolare, l'art. 10, comma 4, secondo cui «Al reclutamento del personale a tempo determinato previsto dall'art. 1, comma 179, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, provvede il Dipartimento della funzione pubblica, ai sensi dell'art. 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dell'art. 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche avvalendosi dell'Associazione Formez PA.

Visto il bando di concorso pubblico per il reclutamento a tempo determinato di duemilaottocento unità di personale non dirigenziale per la durata massima di trentasei mesi, pubblicato nella G.U. n. 27 del 06.04.21;

Considerato che dall'allegato 1 del suddetto bando risultano assegnate al Comune di Tropea n. 2 risorse;

Visto il Decreto Legge N. 80 del 9/06/2021 convertito con modificazioni, con la legge 113/2021 con cui il legislatore ha stilato modalità speciali per il reclutamento del personale per l'attuazione del PNRR con l'obiettivo di un rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione, "bypassando" finanche l'applicazione degli artt. 34, comma 6 e 34-bis del D.lgs 165/2001.

Visto l'art. 31 bis del il Decreto legge del 06/11/2021 N.152 convertito con modificazioni con la legge 233 del 29/12/2021.secondo cui “ Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalita' per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1..”

Dato atto che la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al predetto decreto è pari a 1,60% e la spesa aggiuntiva per assunzione a tempo determinato calcolata secondo il predetto art. 31 bis è pari a € 127.333,43 , giusto allegato prospetto;

Visto l'art 11 comma2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022, recante “ *Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” che testualmente dispone che “*le risorse finanziarie ripartite tra le amministrazioni interessate sulla base del comma 180, e non impegnate in ragione dell’insufficiente numero di idonei all’esito delle procedure svoltesi in attuazione dell’art.10 comma 4 del D.L. 1° Aprile 2021, n.44, convertito con modificazioni , dalla legge 328 maggio 2021, n.76 o della mancata accettazione della proposta di assunzione nel termine assegnato dall’Amministrazione, comunque non superiore a trenta giorni, possono essere destinate dalle predette amministrazioni alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell’art.7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analogaa quella del personale non reclutato;*

Visto che con circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell’Agenzia per la Coesione Territoriale avente oggetto “Indicazioni per l’applicazione dell’art.11 comma 2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022, recante “ *Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*”, è stato trasmesso l’allegato recante le Amministrazioni per le quali è stata rilevata la non completa copertura dei posti disponibili, fra le quali figura questo Ente, e che pertanto potranno procedere alla selezione delle risorse umane e della conseguente stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell’art.7, commi 6 e 6 bis- D.lgs. 165/2001 e lo schema di contratto di collaborazione predisposto dalla medesima Agenzia, completo di tutte le indicazioni da adottare per procedere alla stipula secondo le linee guida per il conferimento degli incarichi di lavoro autonomo, di cui al Decreto del Direttore n.107 del 08/06/2018;

Dato atto che a questo Ente per lo stipula dei contratti di cui sopra viene finanziato un’importo pari ad euro 115.098,69 € (Allegato n.1 FT)

Rilevato che questo Ente ha avviato la procedura di selezione per il conferimento dell’incarico di collaborazione professionale di cui sopra;

Considerato che ai sensi del comma 4 dell’art.31-bis del D.L. 152/2001 questo Ente ha trasmesso all’Agenzia per la Coesione territoriale, in relazione all’avviso “Professionisti al Sud” in data 25/05/2022, la domanda di fabbisogno per la categoria “Tecnici (Ingegneri, Architetti) esperti di opere pubbliche”, unitamente ai comuni di Ricadi, Drapia, Zambrone, Parghelia e Zaccanopoli e che, a seguito dell’introduzione dell’art. 11 comma2 bis) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 non è stata manifestata la volontà di procedere autonomamente alla selezione ;

Visto il prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni ai sensi del suddetto art 31 bis allegato alla presente sotto la lettera “A” ;

Tenuto conto che questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;

Rilevato che:

- in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);
- dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale;

Viste le dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa;

Considerato che:

- a decorrere dal 01.12.2019 è vacante il posto di istruttore direttivo di vigilanza Cat D, a seguito del trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 D. lgs. 165/2001 del dipendente in servizio;
- questo Ente utilizza in assegnazione temporanea dipendente di altro ente, istruttore direttivo di vigilanza Cat D, fino al 31.12.2022, giusta deliberazione n.314 del 16.12.2021 e che tale

comando avrà termine il 31/12/2022 ai sensi dell'art. 6 D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con L. 29 giugno 2022, n. 79

- questo Ente:
 - o ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2020-2022 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, giusta deliberazione G.C. n. 109 /2020, il piano 21/23 con Deliberazione G.C. n. 59 del 09.03.21 ed il piano 22/24 con Deliberazione G.C. N. 109 del 21.04.2022.
 - o ha rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 ;
 - o non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. - 242 del D.Lgs. n.267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
 - o ha garantito il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile: Spesa triennio 2007/2009: € 10.520,29

Rilevato che:

1. in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);
2. dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale,

Viste le dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa;

Visto l'art.1 comma 211 della L. 147/2013;

Vista la Legge Regionale n°29 del 24.06.2019 con cui sono state storicizzate le risorse regionali per la stabilizzazione;

Vista la Circolare Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 292040 del 12.08.2019 e la Circolare 5550 della Presidenza del Consiglio dei Ministri con i quali si chiariva che i finanziamenti regionali e ministeriali per la stabilizzazione erano i seguenti:

- ✓ Per la stabilizzazione dei LSU il Ministero del Lavoro erogava un contributo annuale pro capite di € 9.296,22 a regime e la Regione € 3.800,00 pro-capite fino a quiescenza del lavoratore stabilizzato;
- ✓ Per la stabilizzazione dei LPU la Regione erogava un contributo annuale pro capite di € 13.096,22 storicizzato;

Visto il Decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 10462 del 28.08.2019 con cui sono stati riaperti i termini per la presentazione di istanze di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale per assunzioni a tempo indeterminato di LSU e LPU;

Visto il successivo decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 12215 del 09.10.2019 con cui sono stati riaperti / prorogati i termini per la presentazione di istanze di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale per assunzioni a tempo indeterminato di LSU e LPU al 30.11.2019;

Dato atto:

- che questo Comune ha partecipato al predetto avviso richiedendo l'incentivo per la stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU;
- che ha altresì trasmesso istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica ai sensi del co. 497 art. 1 l. finanziaria 2020;

Considerato che presso questo Ente, in esecuzione del piano dei fabbisogni 2020/2022, a decorrere dal 31.12.2020 sono stati stabilizzati con contratto a tempo indeterminato part-time (18 ore settimanali) n° 15 lavoratori contrattualizzati a tempo determinato part-time (26 ore) ex LSU/LPU ed in particolare n°5 LSU e n° 10 LPU in conformità alla *ito l'art. 1 della Legge Finanziaria 2020 commi 495,496,497;*

Che nell'anno 2021 , in esecuzione del piano dei fabbisogni 2021/2023, è stato incrementato l'orario di lavoro per alcuni degli ex LSU/LPU stabilizzati , per come meglio specificato nell'allegato prospetto "D1" e "D2";

Ritenuto altresì indispensabile, al fine di garantire i servizi alla comunità, incrementare ulteriormente l'orario di lavoro ad un determinato numero di dipendenti ex LSU/LPU stabilizzati nei limiti consentiti dai vincoli di spesa (Alleg. "D1" e "D2");

VISTA la legge 25 febbraio 2022, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (GU n. 49 del 28/02/2022-Suppl. Ordinario n.8) , in forza della quale, l'incentivo Statale a regime di importo pari a euro 9.296,22, è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche per gli ex LPU , inizialmente esclusi e che , pertanto, rispetto alla quota originaria regionale prevista , pari ad euro 13.096,22 € , la medesima Regione Calabria ne consegue un'economia, della quale, con l'accordo quadro relativo al riparto delle risorse regionali ,a titolo di compartecipazione alle risorse statali, alla luce della summenzionata Legge, siglato in data 14/03/2022 presso la Regione Calabria, ne è stata valutata l'opportunità di destinazione al riconoscimento per tutti i lavoratori di un contributo che comprende la quota ministeriale e quella Regionale da € 13.096,22 a 18.000,00€,

RILEVATO che nel citato accordo, le risorse regionali per gli incentivi alle stabilizzazioni a tempo indeterminato degli Ex LPU ed ex LSU , riportate al capitolo del bilancio della Regione Calabria U4302020901, sono state quantificate in euro 18.000,00 € di cui €. 9.296,22 ,quota Stato, e €. 8.703,78 , quota Regione.

VISTO al riguardo il Decreto dirigenziale Regione Calabria n. 3183 del 24.03.2022 di approvazione dell'avviso pubblico per gli incentivi economici volti ad integrare l'orario di lavoro dei contratti a tempo parziale per le stabilizzazioni effettuate con un contratto di lavoro ridotto rispetto a quello previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva per i lavoratori a tempo pieno, ed in particolare l'art.3 rubricato "*Criteria di assegnazione delle risorse regionali*", con il quale si prevede che gli incentivi alle stabilizzazioni dei lavoratori ex LSU ed ex LPU sono così quantificati :

- ✓ *Ex LPU 18.000,00 di cui €. 9.296,22 (incentivo ministeriale per singolo lavoratore) e €. 8.703,78 (incentivo regionale per singolo lavoratore)*
- ✓ *Ex LSU €. 18.000,00 di cui €. 9.296,22 (incentivo ministeriale per singolo lavoratore) quota Stato e €. 8.703,78 (incentivo regionale per singolo lavoratore)*

RILEVATO, pertanto, l'avvenuto aumento degli incentivi previsti da Stato e Regione per le stabilizzazioni degli ex LSU /LPU;

VISTO il Decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro e Welfare Regione Calabria n.8398 del 20/07/2022;

Richiamato l'art. 57 comma 3-septies legge 126/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM del 17 Marzo 2020, per la definizione degli " Spazi Finanziari" dei Comuni.

Ritenuto che nell'Area della Polizia municipale la complessa la gestione dei delicati servizi da assicurare all'utenza, in termini di percezione di sicurezza, controllo del traffico veicolare , rispetto di norme e regolamenti, specialmente in considerazione della particolare vocazione turistica del territorio , rendono necessario incrementare l'orario di lavoro degli istruttori di vigilanza part-time oltre che procedere all'assunzione a tempo indeterminato di ulteriori 6 unità a tempo parziale ;

Considerato, altresì, indispensabile procedere alla copertura del posto apicale di Categoria D nell'area di vigilanza mediante procedura di mobilità volontaria e/o utilizzo di graduatorie valide

ed utilizzabili di altri enti nel rispetto della nuova disciplina normativa in termini di utilizzo di graduatorie, previa mobilità obbligatoria ex art. 34 bis d. lgs. 165/2001;
Ritenuto di procedere ad assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR ai sensi dell'art. 31 bis del Decreto legge del 06/11/2021 N.152 convertito con modificazioni con la legge 233 del 29/12/2021.

Dato atto che che è terminata la procedura concorsuale indetta con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa, n. 416 del 22/12/2020, e che si è proceduto all'assunzione di n.3 istruttori tecnici cat.C, pos. Economica C1, ed in particolare:

- n. 2 istruttori tecnici, di cui al piano di fabbisogno 2020, sono stati assunti con determinazione n. 227 del 23/05/2022 recante : *“Preso d'atto della graduatoria dalla selezione pubblica per la copertura di n. 2 posti, di categoria C, pos. ec. C1 e profilo professionale istruttore tecnico . Nomina dei vincitori. Approvazione schema contratto individuale di lavoro”* - 1^ e 2^ classificato in graduatoria-
- n.1 istruttore tecnico , di cui al piano di fabbisogno 2021, è stato assunto a seguito di scorrimento della predetta graduatoria con determinazione del Responsabile dell'area amministrativa con determinazione n. 284 del 16/06/2022 - 3^ classificato-

Preso atto che, n.1 istruttore tecnico cat.C ha rassegnato le proprie determinazioni con decorrenza 21/09/2022, giusta determinazione di presa d'atto n. 478 del 20/09/2022 e che il responsabile dell'Area Amministrativa ha provveduto allo scorrimento della graduatoria con determinazione n. 482 del 28/09/2022 ed alla conseguente assunzione del 4^classificato in graduatoria, con decorrenza 10/10/2022;

Dato atto, che che è terminata la procedura concorsuale indetta con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa, n. 415 del 22/12/2020, e che si è proceduto all'assunzione di n.7 istruttori amministrativi cat.C, pos. Economica C1, ed in particolare:

- n. 2 istruttori amministrativi di cui al piano dei fabbisogni 2020, sono stati assunti con determinazione n. 252 del 07/06/2022 recante : *“Preso d'atto della graduatoria dalla selezione pubblica per la copertura di n. 2 posti, di categoria C, pos. ec. C1 e profilo professionale istruttore amministrativo. Nomina dei vincitori. Approvazione schema contratto individuale di lavoro”* - 1^ e 2^ classificato in graduatoria-
- n. 3 istruttori amministrativi, di cui al piano dei fabbisogni 2021, sono stati assunti a seguito di scorrimento della suindicata graduatoria concorsuale, 3^, 4^ e 7^ classificato in graduatoria. A tal riguardo, di seguito si richiamano le determinazioni del Responsabile dell'Area Amministrativa:
 1. determinazione n. 284 del 16/06/2022. - Scorrimento graduatoria concorsuale e convocazione 3^, 4^ e 5^ classificato in graduatoria;
 2. determinazione n. 309 del 24/06/2022- Scorrimento graduatoria concorsuale, a seguito di rinuncia del 5^ classificato e convocazione per l'assunzione del 6^ classificato in graduatoria;
 3. determinazione n. 315 del 28/06/2022- Scorrimento graduatoria concorsuale, a seguito di rinuncia del 6^ classificato e convocazione per l'assunzione del 7^ classificato in graduatoria;
- n.2 istruttori amministrativi , di cui al piano del fabbisogno 2022, giusta Delibera di G.C.n.241 del 19/08/2022, sono stati assunti con determinazione n. 4074 del 19/08/2022 recante , mediante scorrimento della graduatoria vigente – 8^ e 9^ classificato;

Preso atto che n.1 istruttore amministrativo cat.C. pos. ec. C1 assunto con determinazione n. 252 del 07/06/2022, ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 09/11/2022 , giusta determinazione di presa d'atto n. 582 del 15/11/2022 e che il 10^ classificato in graduatoria, con

nota prot. 26221 del 09/12/2022 ha comunicato il proprio non interesse allo scorrimento della graduatoria;

Considerato che in attuazione del piano dei fabbisogni 2022 giusta Delibera della Giunta Comunale n. 136 del 09/05/2022, è stata indetta la procedura di assunzione di n.6 istruttori di vigilanza, cat.C, pos. Economica C1 a tempo parziale 50%, attraverso avviso di segnalazione di graduatorie vigenti in altri Enti e manifestazione d'interesse, indetta con determinazione n. 230 del 30/05/2022 e che la stessa si è conclusa con l'assunzione degli stessi, con determinazione n. 345 del 07/07/2022 recante : *“Esito manifestazione di interesse per il reclutamento di personale, n. 6 Istruttore di Vigilanza Cat. C, part-time 50%, dei quali n. 2 riservati a volontari delle Forze Armate attraverso graduatorie vigenti in altri Enti. Approvazione schema di contratto”*;

Considerato, inoltre, che si è provveduto alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full time di n.5 istruttori di vigilanza cat.C, pos. Economica C, con determinazioni n. 283 del 16/06/2022 e n. 313 del 24/06/2022;

Visto che con determinazione n. 366 del 22/07/2022 del responsabile f.f. dell'Area Amministrativa, è stato dato atto dell'avvenuta mobilità tra Enti ex 30 D.lgs 165/2001 di n.1 Istruttore di vigilanza cat. C, pos. Economica C1, a tempo parziale 24 ore settimanali;

Rilevato che con la già richiamata delibera di Giunta n. 136 del 09/05/2022, di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022, era stato previsto l'incremento orario da 24 a 36 ore settimanali di n.7 istruttori di vigilanza e che con le suindicate determinazioni n. 283 e n. 313 del 2022 è stato attuato tale incremento per n.5 istruttori di vigilanza è stato pertanto possibile, al fine di sopperire alla vacanza di n.1 istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali, che si è creata a seguito dell'avvenuta mobilità tra enti di cui alla determinazione n.366 del 22/07/2022, prevedere la copertura di n.1 posto di istruttore di vigilanza cat.C pos. Economica C1, a tempo pieno ed indeterminato mediante mobilità volontaria ex art. 30 D. lgs. 165/2001 / utilizzo graduatorie concorsi pubblici in corso di validità / concorso pubblico;

Dato atto che la procedura per la copertura del posto di istruttore di vigilanza cat C , attuata mediante pubblicazione avviso di mobilità ex art.30 D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, risulta ancora in itinere ed in particolare si richiamano le determinazioni che di seguito si riportano:

- 1. n.504 del 07/10/2022 recante:”*Procedura Di Mobilita' Volontaria Per La Copertura Di N.1 (Uno)Posto Di Istruttore Di Vigilanza, Cat.C. Ai Sensi Dell'art.30 Del D.Lgs.165/2001 Con Riserva In Favore Delle Ff.Aa. Approvazione Avviso Pubblico Ed Indizione Procedura*”;
- 2.623 del 13/12/2022 recante “: *Procedura di mobilita' esterna per la copertura di n.1 (uno)posto di istruttore di vigilanza, cat.c. ai sensi dell'art.30 del d.lgs.165/2001 con riserva in favore delle ff.aa. -presa d'atto esito procedura e nomina vincitore*”

Dato atto che si è proceduto all'ampliamento dell'orario di lavoro di n. 6 ex LPU/LSU, di cui n.1 cat.C, n., 1 Cat..B e n.3 Cat..A ed alla trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full-time di n. 5 ex LPU/LSU , di cui n.3 cat.C, n.1 cat B e n. 3 cat.A (n.2 unità in attuazione della deliberazione di modifica al Piano del Fabbisogno n.241 del 19/08/2022);

Rilevato che dei 7 istruttori amministrativi assunti in attuazione del Piano del Fabbisogni del Personale 2020, 2021 e 2022, n.1 unità ha rassegnato le proprie dimissioni e pertanto si è reso vacante n.1 posto a decorrere dal 09/11/2022 ;

Constatato che nella graduatoria approvata con determinazione n. 252 del 07/06/2022, permane un'unica unità idonea, la quale contattata con nota prot. 26211 del 09/12/2022 ha manifestato il proprio mancato interesse allo scorrimento dell'graduatoria;

Atteso che, le necessità organizzative risultano ad oggi mutate e risulta necessario procedere all'assunzione di:

1. n.1 unità con qualifica di istruttore amministrativo cat.C, pos. Economica C1 a tempo parziale (18 settimanali) ed indeterminato;
2. n.1 unità con qualifica di istruttore di vigilanza/agente di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato
3. n.4 unità di personale categoria B a tempo indeterminato e parziale (18H)

Constatato che sono stati rilasciati n.3 nulla osta alla mobilità fra Enti e art.30 D.Lgs 30 marzo 2001, n.165, a n.3 istruttori di vigilanza/agenti di polizia locale a tempo pieno ed indeterminato e che pertanto, atteso che le procedure alle quali gli stessi hanno preso parte risultano ancora in itinere, è possibile che nel 2023 si rendano vacanti tali posti per i quali è opportuno programmare l'eventuale copertura, rilevato che il settore di Polizia locale rappresenta un ufficio nevralgico dell'Ente;

Ritenuto di riservarsi di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato-comando e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, per sopperire a fabbisogni temporanei, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2021-2023 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

Dato Atto che l'ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione:

- Delibera di Giunta Comunale n. 23 del 01.02.2021, così come modificata dalla Deliberazione G.C. n. 88 del 01.04.2021, è stata effettuata la Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e si è verificato che non vi sono situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33, c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 136 del 09/05/2022, di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022
- Con delibera di Giunta Comunale n. 136 del 09/05/2022, di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022 e successiva modifica deliberazione n.241 del 19/08/2022;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 181 del 10/06/2022 è stato approvato il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. lgs. 150/09, in uno con il PEG ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del D. Lgs. 267/00
- Il bilancio di previsione 2022/2024 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 39 del 27.05.2021;
- Il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2021 ai sensi dell'art.227, d.lgs. n.267/2000 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 14 del 30/05/2022;
- per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP;
- allo stato attuale non vi sono crediti per i quali non sia stata rilasciata la relativa certificazione sulla piattaforma (PCC), ex art. 9, comma 3 bis, D.L. 185/2008;

- E' stato trasmesso al MEF/RGS il certificato attestante il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 823 della legge 145/2018 e comma 470 della legge 232/2016;

Verificato che per gli esercizi finanziari 2022-2024, la spesa del personale tiene conto del presente piano triennale del fabbisogno di personale e dei vincoli disposti:

- dall'art. 1 comma 228 della Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) e ss.mm.ii;
- dell'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 e successive modifiche ed integrazioni relativamente alle percentuali ed al cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- dall'art. 31 bis del il Decreto legge del 06/1 1/2021 N.152
- dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 che, ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;
- degli incrementi di spesa di personale o assunzioni consentiti dall'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 e D.M. 17.03.2020;
- rispetto della normativa vigente in materia di disabili (Legge n.68/1999): il Comune di Tropea è in regola con la quota d'obbligo prevista per il personale appartenente alle categorie protette;
- D.L. n. 24/19 e L. di conversione;
- dall' art. 53 , co. 2 CCNL 21.05.2018;

Vista la relazione dei Responsabili dell'Area amministrativa e finanziaria che si allega al presente Piano ;

Visto l'allegato al presente atto, facente parte integrale e sostanziale, relativo alla Dotazione Organica riformulata di questo Comune, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 ed alle linee guida di cui al D.M. 8 maggio 2018;

Visti gli allegati : D1, D2, D3,C1, che costituiscono anch'essi parte integrante;

Verificato che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2023 e 2024;

Preso atto che la presente programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Acquisiti i pareri favorevoli, parte integrante della presente deliberazione, dei Responsabili interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 e controllo di regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

Preso atto inoltre che gli allegati al presente provvedimento sono trasmessi al revisore dei conti per le verifiche di cui all'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001 n. 448 ;

Per tutto quanto sopra risulta necessario MODIFICARE il piano dei fabbisogni 2022-2023-2024 al fine di predisporre un piano assunzionale più confacente ai bisogni organizzativi dell'Ente che possa contemperare le esigenze di assunzione di personale nei settori nevralgici dell'Ente ed il rispetto dei vincoli normativi in materia di assunzioni , per come di seguito dettagliato:

Anno 2022

-Prosecuzione procedure assunzionali avviate nel 2020 (bando di concorso pubblico per 2 posti di cat C istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato e bando di concorso pubblico per 2 posti di cat C istruttore tecnico a tempo pieno ed indeterminato); **Concluse con determinazioni n. 227 del 23/05/2022 e n. 252 del 07/06/2022;**

-Prosecuzione procedure assunzionali avviate nel 2021 e non concluse:

Copertura di n. 1 posto di Cat C istruttore tecnico a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo graduatorie o concorso pubblico) previa mobilità ex art. 34 bis D. lgs. 165/2001;**Scorrimento di graduatoria concluso con determinazione n.284 del 16/06/2022- n.1 unità ha rassegnato dimissioni giusta det**

Copertura di n. 3 posti di Cat C istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato (utilizzo graduatorie o concorso pubblico) previa mobilità ex art. 34 bis D. lgs. 165/2001;**Scorrimento graduatoria conclusa con determinazione n.284 del 16/06/2022., n. 309 del 24/06/2022 e n. 315 del 28/06/2022**

Copertura di n. 2 posti di Cat C istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato (scorrimento graduatoria concorso pubblico in corso di validità) ;**Scorrimento graduatoria conclusa con determinazione n. 407 del 19/08/2022 ..**

Copertura di n.1 posto istruttore amministrativo cat. Pos ec. C1 a tempo parziale ed indeterminato mediante manifestazione di interessi per idonei graduatorie di concorsi pubblici indetti da altri enti

Copertura di n. 6 posti di Cat C istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e part- time (18 ore settimanali) mediante utilizzo graduatorie o concorso pubblico, previa mobilità ex art. 34 bis D. lgs. 165/2001;**Conclusa con determinazione n. 345 del 07/07/2022**

Copertura di n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza Cat D Comandante P.M mediante mobilità volontaria ex art. 30 D. lgs. 165/2001, previa mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs 165/2001- nelle more della copertura prosecuzione del comando- procedura attuata mediante Inquadramento nei ruoli dell'Ente di n.1 Istruttore direttivo cat.D, Comandante di P.M., tramite la procedura di cui all'art.6 c.3 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con L. 29 giugno 2022, n. 79", in deroga all'art 30 D.Lgs165/2001;

Copertura n.1 posto di Cat.C. pos. Economica C1, istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e pieno , resosi vacante a seguito di mobilità fra enti, mediante: mobilità volontaria ex art. 30 D. lgs. 165/2001 / utilizzo graduatorie concorsi pubblici in corso di validità / concorso pubblico;

Copertura di ulteriore n.1 posto di Cat.C. pos. Economica C1, istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e pieno , resosi vacante a seguito di mobilità fra enti, mediante: mobilità volontaria ex art. 30 D. lgs. 165/2001 / utilizzo graduatorie concorsi pubblici in corso di validità / concorso pubblico;

Copertura di 1 posto di Cat. D a tempo pieno e indeterminato;
Copertura n. 1 posto Cat B a tempo pieno ed indeterminato;

Copertura ulteriori di n. 4 posti di Cat B a tempo parziale (18H) ed indeterminato - mediante concorso pubblico

Trasformazione di n. 5 contratti di istruttori di vigilanza Cat C da part-time (24 ore settimanali) a tempo pieno; **trasformazione conclusa per n.5 istruttori di vigilanza con determinazione n. 283 del 16/06/2022**

incremento orario o trasformazione a tempo pieno contratti ex LSU/LPU , **secondo l'allegato prospetto C1;**

Ufficio di staff del Sindaco: n. 1 collaboratore Cat B , contatto a tempo determinato part-time previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

stipula n. 2 contratti a tempo determinato Cat C part-time (18 ore settimanali) ai sensi dell'art. 31 bis del il Decreto legge del 06/11/2021 N.152, mediante utilizzo graduatorie;

N. 2 istruttori tecnici C1 a tempo determinato part-time 75% per un anno legge 178/2020 art1, commi 69 e 70 nei limiti del contributo ministeriale;

N. 2 istruttori direttivi tecnici D1 a tempo determinato part-time 75% per un anno legge 178/2020 art1, commi 69 e 70 nei limiti del contributo ministeriale

assunzioni a tempo determinato - comando e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004/ comandi , per sopperire a fabbisogni temporanei, per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2021-2023 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

utilizzo nei limiti di legge di strumenti occupazionali di potenziamento dei servizi comunali ad esempio borse lavoro o tirocini formativi;

predisposizione di procedura di mobilità interna per l'efficientamento dei servizi ed uffici comunali rinviando anche eventualmente ad altre modifiche del presente piano (qualora necessarie) sentiti i responsabili delle varie aree del comune;

n.7 agenti P.M. Cat. C tempo pieno per mesi 3 o 4 o n.14 agenti P.M. per mesi 3 o 4 a part-time nel numero consentito dal rispetto del vincolo di spesa di cui la Delibera di G.M. n. 236 del 30.09.2021 (destinazione proventi Cds);

n.1 contratto a tempo determinato di collaborazione professionale di lavoro Autonomo, ai sensi dell'art 11 comma2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nei limiti del finanziamento di cui all'allegato 1FT- procedura avviata giusta det. n. del 253 del 18/11/2022,

Anno 2023:

Prosecuzione procedure assunzionali avviate nel 2022 e non concluse;

-Ufficio di staff del Sindaco: n. 1 collaboratore Cat B , contatto a tempo determinato part-time previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

-Assunzione n.3 istruttori di vigilanza/agente di polizia locale, in caso di cessazione di altrettante unità mediante mobilità presso altri Enti ex art.30 D.Lgs 165/2001, a seguito di rilascio di nulla osta al trasferimento già rilasciato nell'anno 2022, mediante mobilità fra Enti-utilizzo graduatorie-concorso pubblico;

prosecuzione n. 2 contratti a tempo determinato Cat C part-time (18 ore settimanali) ai sensi dell'art. 31 bis del il Decreto legge del 06/1 1/2021 N.152, mediante utilizzo graduatorie

Prosecuzione contratti N. 2 istruttori tecnici C1 a tempo determinato part-time 75% nel limite di una anno dalla stipula legge 178/2020 art1, commi 69 e 70 e nei limiti del contributo ministeriale ;

-Prosecuzione contratti N. 2 istruttori direttivi tecnici D1 a tempo determinato part-time 75% nel limite di una anno dalla stipula legge 178/2020 art1, commi 69 e 70 e nei limiti del contributo ministeriale ;

-n.7 agenti P.M. Cat. C tempo pieno per mesi 3 o 4 o n.14 agenti P.M. per mesi 3 o 4 a part-time nel numero consentito dal rispetto del vincolo di spesa di cui la Delibera di G.M. (destinazione proventi Cds);

- Prosecuzione-n.1 contratto a tempo determinato di collaborazione professionale di lavoro Autonomo , ai sensi dell'art 11 comma2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nei limiti del finanziamento di cui all'allegato 1FT

-eventuali assunzioni a tempo determinato - comando e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004 / comandi , per sopperire a fabbisogni temporanei, per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2022-2024 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

Anno 2024

n.7 agenti P.M. Cat. C tempo pieno per mesi 3 o 4 o n.14 agenti P.M. per mesi 3 o 4 a part-time nel numero consentito dal rispetto del vincolo di spesa di cui la Delibera di G.M. (destinazione proventi Cds)

Prosecuzione n.1 contratto a tempo determinato di collaborazione professionale di lavoro Autonomo , ai sensi dell'art 11 comma2) del D.L. 30 aprile 2022, n.36 convertito con modificazioni con L. n.79 del 29 giugno 2022 e della circolare n. 0015001 del 19/07/2022 dell'Agenzia per la Coesione Territoriale nei limiti del finanziamento di cui all'allegato 1FT

Eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004 / comandi , per sopperire a fabbisogni temporanei, per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2022-2024 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;

Sono fatte salve :

- **la possibilità di riservarsi** di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2004, per sopperire a fabbisogni temporanei, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio 2022-2024 previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente

- la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento, in caso di sopravvenute esigenze organizzative ossia nel caso in cui dovesse variare il quadro normativo di riferimento

La programmazione del fabbisogno di personale per il 2023 e 2024 alle determinazioni previste dalle finanziarie dei rispettivi anni ed alla sostenibilità finanziaria di cui al D.M. 17.03.2020;

La dotazione organica dell'Ente, espressa in un valore finanziario di spesa di cui **allegato E** al presente piano è parte integrale e sostanziale;

Si prende atto altresì che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.Lgs.n.165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, in coerenza con quanto in premessa argomentato, non risultano in questo Comune situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale pertanto questo Ente non dovrà attivare nel corso dell'anno 2022 le procedure previste dal già richiamato art. 33;

L'attuazione delle previsioni di cui innanzi per il triennio 2022/2024 sia condizionata ad una verifica puntuale di tutte le condizioni imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale;

Si da atto inoltre che:

- le assunzioni come sopra programmate tengono conto e sono rispettose dei criteri e dei limiti alle assunzioni di personale di cui alla normativa richiamata nella narrativa;
- i provvedimenti di impegni di spesa e la relativa copertura verranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle procedure di assunzione, in piena osservanza delle disposizioni normative vigenti alla loro adozione;
- le assunzioni di personale a tempo determinato, o il ricorso a forme di lavoro flessibile sono previste solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentesi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali;

Il Responsabile
dell'Area Amministrativo
Avv.to Rocco Faga*

**Il Segretario generale dell'ente
Dott.ssa Francesca Massara***

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa Art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993

		ANNO	
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2022	
		ANNO	VALORE
Popolazione al 31 dicembre		2021	6.113
			FASCIA
			e
		ANNI	VALORE
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)		2021	1.855.134,31 € (I)
	Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		1.845.588,69 €
		2019	8.573.157,45 €
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	10.335.047,95 €
		2021	11.835.782,83 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			10.247.996,08 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	2.285.961,83 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			7.962.034,25 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		23,30%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		30,90%
Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) < o = (b1))	(c)		286.652,90 €
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (SE (a) > (b1))	(c)		
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM		2022	21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)	(d)		387.573,62 €
Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	(e)		286.652,90 €
Tetto massimo EFFETTIVO di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)	(f)		2.132.241,59 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	(g)		0,00 €
Incremento EFFETTIVO della spesa di personale + Resti assunzionali	(e+g)		286.652,90 €
Verifica del limite di incremento di spesa rispetto al valore corrispondente della Tabella 2	(h)		286.652,90 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2022	2.141.787,21 € (i)

NOTA BENE:

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

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

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

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

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

PERSONALE EX LSU-LPU

Categoria C	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>
Data e atto assunzione- Part-time50%	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020
Incremento orario Full-time	15/06/2021 Det.n.155/2021		01/07/2022 Det.328/2022	01/07/2022 Det.322/2022	01/07/2022 Det.323/2022
Incremento orario da 18 a 26 ore		01/07/2022 Det.327/2022		15/06/2021 Det.n.158/2021	15/06/2021 Det.n.157/2021

Categoria B	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>
Data e atto assunzione- Part-time50%	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020
Incremento orario Full-time	01/07/2022 Det. 320/2022		15/06/2021 Det.n.156/2021
Incremento orario da 18 a 26 ore	15/06/2021 Det.n.159/2021	01/07/2022 Det.326/2022	

Categoria A	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>	<i>OMISSIS</i>
Data e atto assunzione- Part-time50%	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020	31/12/2020 Det.n.336/2020
Incremento orario Full-time			01/11/2022 531 del 17/10/2022		01/07/2022 Det. 329/2022	01/11/2022 Det 530 del 17/10/2022
Incremento orario da 18	01/07/2022	01/07/2022	01/07/2022			01/07/2022

a 26 ore	Det. 321/2022	Det. 324/2022	Det.325/2022			Det. 330/2022
----------	---------------	---------------	--------------	--	--	---------------



COMUNEDITROPEA

(Provincia di Vibo Valentia)

AREA AMMINISTRATIVA

email: ammnistrazione@comune.tropea.vv.it - PEC: protocollo.tropea@asmepec.it

Allegato "D"
Alla deliberazione G.C. N. _____
Del _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA E DELL'AREA FINANZIARIA

In riferimento alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: " *Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2022-2024* " ed in particolare in ordine all'allegato n.6 relativo alla Variazione del Piano del Fabbisogno del personale 2022/2024;

ATTESTANO

Che l'Ente:

- ha effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006, giusta deliberazione G.C. n. 109 del 21.04.2022;
- ha rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e degli incrementi di spesa di personale o assunzioni consentiti dall'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 e D.M. 17.03.2020 ;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 e che i vincoli di pareggio di bilancio saranno presumibilmente rispettati anche nell'anno 2022;
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. - 242 del D.Lgs. n.267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- è stato approvato il rendiconto della gestione 2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 30/05/2022
- dalle risultanze del Bilancio 2021 è stata assicurata la riduzione delle spese di personale ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. ;

- il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:
 - Spesa triennio 2007/2009: € 10.520,29;
 - spesa anno 2022: Ufficio di staff del Sindaco: n. 1 collaboratore Cat B , contatto a tempo determinato part-time previa attestazione nei relativi atti deliberativi del rispetto del vincolo di spesa di cui alla normativa vigente;
 - spesa per assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 31 bis D.L. n. 152/2021 , convertito in L. 233/2021, secondo il calcolo di cui al prospetto D3 , allegato;

- in questo ente non sussistono situazioni di sovrannumero (dipendenti in servizio in eccedenza rispetto ai posti previsti in dotazione organica);

- dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale;

- questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;

- il Comune di Tropea è in regola con la quota d'obbligo prevista per il personale appartenente alle categorie protette (Legge n.68/1999);

- per gli esercizi finanziari 2022-2024, la spesa del personale tiene conto del piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla proposta alla quale viene allegato il presente attestato e dei vincoli disposti:
 - dall'art. 1 comma 228 della Legge di Stabilità 2016 (L. 208/2015) come modificato dall'art.22, comma 2 del D.L. n. 50/2017;
 - dall'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 e successive modifiche ed integrazioni relativamente alle percentuali ed al cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
 - dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
 - dell'obbligo di riduzione della spesa di personale ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e degli incrementi di spesa di personale o assunzioni consentiti dall'art. 33 del D.L. n. 34 /2019 e D.M. 17.03.2020 ;
 - dell'art. 31 bis D.L. n. 152/2021 , convertito in L. 233/2021;

- Il limite di spesa per il personale, ai sensi del D.-M. 17 marzo 2020, da applicare nell'anno 2022 è pari ad € 2.141.787,21 , calcolato secondo l'allegato prospetto A;

- I costi per le assunzioni anno 2022 e del personale anno 2022 a seguito delle assunzioni sono quelli di cui ai prospetti allegati D1 e D2;

Il Responsabile dell' Area Amministrativa
Avv.to Rocco Faga¹

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott.ssa Antonia Cicala²

¹Firma autografa sostituita a mezzo stampa Art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993

²Firma autografa sostituita a mezzo stampa Art. 3, comma 2, del d.lgs. n. 39/1993

Costo assunzioni concorsi anni 2020-2021

Categ.	Programmazione	Stipendi	Contrib.	TOTALE
C1	Concorso Pubblico anno 2021 (Piano Triennale) – Amm.	23.042,32	6.608,54	29.650,86
C1	Concorso Pubblico anno 2021 (Piano Triennale) – Amm.	23.042,32	6.608,54	29.650,86
C1	Concorso Pubblico anno 2021 (Piano Triennale) – Amm.	23.042,32	6.608,54	29.650,86
C1	Concorso Pubblico anno 2021 (Piano Triennale) – UTC	23.042,32	6.608,54	29.650,86
C1	Prosecuzione Concorso anno 2020 (Piano Triennale) – UTC	23.042,32	6.608,54	29.650,86
C1	Prosecuzione Concorso anno 2020 (Piano Triennale) – UTC	23.042,32	6.608,54	29.650,86
C1	Prosecuzione Concorso anno 2020 (Piano Triennale) – AMM.	23.042,32	6.608,54	29.650,86
C1	Prosecuzione Concorso anno 2020 (Piano Triennale) – AMM.	23.042,32	6.608,54	29.650,86
TOTALE		184.338,56	52.868,32	237.206,88

Costo assunzioni anno 2022 (da programmare)

Categ.	Programmazione	Stipendi	Contrib.	TOTALE
D1	1	25.017,72	7.175,08	32.192,80
C1	2	46.084,64	13.217,08	59.301,72
C1 P.M.	4	96.612,64	27.708,52	124.321,16
B1	3	61.682,85	17.690,64	79.373,49
A1	0	0,00	0,00	0,00
TOTALE		229.397,85	65.791,32	295.189,17

6 P.T. - N.1 a copertura mediante
mobilità per cessazione dipendente a
seguito mobilità il 30/06/2022

4 Part-Time – 1 Tempo Pieno

Costo Tempo Determinato

Allegato D3

		* *		
Stipendi	Contib.		TOTALE	Limite D.L. n.78/2010
6.712,43	2.060,10		8.772,53	
Stipendi	Contib.		TOTALE	Finanziato con proventi da C.d.S.
5.834,15	1.791,89		7.626,04	
5.834,15	1.791,89		7.626,04	
11.900,05	3.583,77		15.483,82	
6.806,51	2.090,53		8.897,04	
972,36	298,65		1.271,01	
11.832,04	3.440,13		15.272,16	
11.832,04	3.440,13		15.272,16	
4.861,79	1.493,24		6.355,03	
1.944,72	597,30		2.542,01	
61.817,80	18.527,50		80.345,30	

DOTAZIONE ORGANICA con Piano Triennale 2022-2024 (Anno 2022)

Num. Unità per Categ.	Org	Cat eg.	Categoria – Posiz.Econ.-Profilo	Anno 2022			Anno 2023			Anno 2024			
				Occ	Vac	TOTALE	Occ	Vac	TOTALE	Occ	Vac	TOTALE	
1	1		Segretario Generale	1		126.042,39	1		126.042,39	1		126.042,39	
1	1	D	Istruttore Direttivo – D6 da D1	1		62.871,43	1		62.871,43	1		62.871,43	
2	1	D	Istruttore Direttivo – D1	1		34.319,31	1		34.319,31	1		34.319,31	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale)
3	1	D	Istruttore Direttivo - Comandante di P.M. – D6	1		54.395,72	1		54.395,72	1		54.395,72	Prosecuzione utilizzo in comando con personale altro Ente (Mobilità anno 2021 Piano Triennale)
4	1	D	Istruttore Direttivo Amministrativo – D1	1		51.865,78	1		51.865,78	1		51.865,78	
5	1	D	Istruttore Direttivo Tecnico– D1	1		54.501,67	1		54.501,67	1		54.501,67	
6	1	D	Istruttore Direttivo Tecnico – D1	1		51.597,88	1		51.597,88	1		51.597,88	
1	1	C	Istruttore Amministrativo (ex P.M.) - C/5	1		34.772,40	1		34.772,40	1		34.772,40	
2	1	C	Istruttore Informatico – C/5	1		34.772,40	1		34.772,40	1		34.772,40	
3	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Concorso Pubblico e/o utilizzo graduatoria anno 2021 (Piano Triennale) – AMM.
4	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Concorso Pubblico e/o utilizzo graduatoria anno 2021 (Piano Triennale) – AMM.
5	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Concorso Pubblico e/o utilizzo graduatoria anno 2021 (Piano Triennale) – AMM.
6	1	C	Istruttore Tecnico – C1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Concorso Pubblico e/o utilizzo graduatoria anno 2021 (Piano Triennale) – UTC*
7	1	C	Istruttore Tecnico – C/1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Prosecuzione Concorso anno 2020 (Piano Triennale) – UTC
8	1	C	Istruttore Tecnico – C/1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Prosecuzione Concorso anno 2020 (Piano Triennale) – UTC
9	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Prosecuzione Concorso anno 2020 (Piano Triennale) – AMM.
10	1	C	Istruttore Amministrativo – C - P.T. 50%	1		26.341,22	1		15.804,73	1		15.804,73	Posto coperto T.P. fino al 09/2022 – Successivamente P.T. 50%
11	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – Utilizzo Graduatoria
12	1	C	Istruttore Amministrativo – C1	1		31.609,46	1		31.609,46	1		31.609,46	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – Utilizzo Graduatoria
13	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		16.566,66	1		16.566,66	1		16.566,66	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – P.T.
14	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		16.566,66	1		16.566,66	1		16.566,66	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – P.T.
15	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1 P.T.	1		16.566,66	1		16.566,66	1		16.566,66	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – P.T.
16	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		36.468,01	1		36.468,01	1		36.468,01	
17	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		35.993,50	1		35.993,50	1		35.993,50	
18	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		36.576,48	1		36.576,48	1		36.576,48	
19	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1 – P.T.	1		16.566,66	1		16.566,66	1		16.566,66	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – P.T.
20	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/5	1		36.274,03	1		36.274,03	1		36.274,03	
21	1	C	Istruttore - Agente di P.M. – C/1 P.T.	1		16.566,66	1		16.566,66	1		16.566,66	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – P.T.
22	1	C	Istruttore - Agente di P.M. – C/1 P.T.	1		16.566,66	1		16.566,66	1		16.566,66	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) – P.T.
23	1	C	Istruttore - Agente di P.M. – C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	
24	1	C	Istruttore Agente P.M. - C/1	1		32.802,75	1		32.802,75	1		32.802,75	Trasformazione da Part-Time 24 ore a Tempo Pieno
25	1	C	Istruttore Agente P.M. - C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	Posto vacante dal 01/07/2022 (per mobilità volontaria) coperto Anno 2022 mediante mobilità
26	1	C	Istruttore Agente P.M. - C/1	1		22.089,98	1		22.089,98	1		22.089,98	
27	1	C	Istruttore - Agente di PM C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	
28	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	
29	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	Trasformazione da Part-Time 24 ore a Tempo Pieno
30	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	Trasformazione da Part-Time 24 ore a Tempo Pieno
31	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	Trasformazione da Part-Time 24 ore a Tempo Pieno
32	1	C	Istruttore - Agente di P.M. - C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	Trasformazione da Part-Time 24 ore a Tempo Pieno
33	1	C	Istruttore - Agente di P.M. – C/1	1		32.595,39	1		32.595,39	1		32.595,39	Assunzione Anno 2023
34	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		31.678,16	1		31.678,16	1		31.678,16	
35	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		31.262,44	1		31.262,44	1		31.262,44	Trasformazione da Part-Time 26 ore a Tempo Pieno
36	1	C	Istruttore Amministrativo - C/1	1		31.093,76	1		31.093,76	1		31.093,76	Trasformazione da Part-Time 18 ore a Tempo Pieno
37	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		22.828,35	1		22.828,35	1		22.828,35	Trasformazione da Part-Time 18 ore a 26 ore
38	1	C	Istruttore Amministrativo – C/1	1		31.093,76	1		31.093,76	1		31.093,76	Trasformazione da Part-Time 26 ore a Tempo Pieno
1	1	B	Collaboratore Amm.vo – B1	1		2.718,55			0,00			0,00	MAZZARA in pensione dal 01/02/2022

2	1	B	Collaboratore Amministrativo – B/1		1		27.786,49	1		27.786,49	1		27.786,49	
3	1	B	Collaboratore Amm. – B1		1		27.089,29	1		27.089,29	1		27.089,29	Trasformazione da Part-Time 26 ore a Tempo Pieno
5	1	B	Operaio Specializzato – B/1		1		27.734,89	1		27.734,89	1		27.734,89	
6	1	B	Collaboratore – B1		1		20.370,02	1		20.370,02	1		20.370,02	Trasformazione da Part-Time 18 ore a 26 ore
7	1	B	Collaboratore – B/1		1		27.734,89	1		27.734,89	1		27.734,89	
8	1	B	Operaio Specializzato – B/1		1		27.734,89	1		27.734,89	1		27.734,89	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale) Custode Cimitero
9	1	B	Operaio Specializzato – B/1 P.T.		2		27.734,89	2		27.734,89	2		27.734,89	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale)
10	1	B	Operaio Specializzato – B/1 P.T.		2		27.734,89	2		27.734,89	2		27.734,89	Assunzione Anno 2022 (Piano Triennale)
1	1	A	Operatori addetti ai Serv. ausiliari e di Pulizia - A/5		1		28.063,45	1		28.063,45	1		28.063,45	
2	1	A	Operario Generico – A/1		1		1.586,42			0,00			0,00	CORRAO in pensione dal 01/02/2022 Part-time 26 ore
3	1	A	Operario Generico – A/1		1		19.611,92	1		19.611,92	1		19.611,92	Trasformazione da Part-Time 18 ore a 26 ore
4	1	A	Operario Generico – A/1		1		19.673,60	1		19.673,60	1		19.673,60	
5	1	A	Operario Generico – A/1		1		26.222,52	1		26.222,52	1		26.222,52	Trasformazione da Part-Time 18 ore a 36 ore
6	1	A	Operario Generico – A/1		1		13.500,82	1		13.500,82	1		13.500,82	
7	1	A	Operario Generico – A/1		1		26.222,52	1		26.222,52	1		26.222,52	Trasformazione da Part-Time 18 ore a Tempo Pieno
8	1	A	Operario Generico – A/1		1		26.222,52	1		26.222,52	1		26.222,52	Trasformazione da Part-Time 18 ore a 36 ore
9	1	A	Operario Generico – A/1		1		19.261,88	1		19.261,88	1		19.261,88	Trasformazione da Part-Time 18 ore a 26 ore
63					65	0	1.953.889,48	63	0	1.939.057,02	63	0	1.939.057,02	
			Altri Oneri (Fondo Acc. - Straord.)				276.941,56			276.941,56			276.941,56	
							2.230.831,04			2.215.998,58			2.215.998,58	
			A DETRARRE Contributo Assunzione LSU/LPU				-234.000,00			-234.000,00			-234.000,00	
							1.996.831,04			1.981.998,58			1.981.998,58	

COMUNE DI TROPEA
PROVINCIA DI VIBO VALENTIA
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 43 Data 07/12/2022	OGGETTO: <i>Parere "PRESENTAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021"</i>
--	--

L'anno 2022 il giorno 7 del mese di dicembre, il Revisore Legale del Comune di Tropea, Dott.ssa Daniela Presta, nominata con deliberazione di C.C. N° 9 del 02.02.2021, esprimere il proprio parere in merito all'ipotesi "PRESENTAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021"

L'Organo di Revisione del Comune di Tropea

tenuto conto che:

- a) l'art. 239, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l'organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell'Ente, fra le quali anche le "strumenti di programmazione economico-finanziaria";
- b) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

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

- h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;

gli esiti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

- l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
- n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”;

PRESO ATTO che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 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;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

DATO ATTO che:

il Comune di Tropea, ha meno di 50 dipendenti,

- con delibera del Consiglio Comunale n. 22 del 10.06.2022 è stato approvato il DUP 2022/2024;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 23 del 10.06.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione triennio 2022/2024
- con delibera di Giunta Comunale n. 136 del 09/05/2022, è stato approvato il Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022;
- con delibera di Giunta Comunale n. 136 del 09/05/2022, è stato approvato il Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022;
- con Delibera G.C. n. 241 del 19/08/2022 , recante “Modifica Piano triennale del Fabbisogno del personale per il periodo 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022”, è stato modificato il piano del fabbisogno del personale;
- con Delibera di G.C. n. 181 del 10/06/2022 è stato approvato il Approvazione Piano della Performance 2022-2024 - Piano Risorse Obiettivi 2022 - Macrostruttura e funzionigramma;
- con Delibera di C.C. n.22 del 10/06/2022 è stato approvato il: Documento Unico di Programmazione (DUP) – Periodo 2022/2024 (Art.170, comma 1, D.lgs N.267/2000)
 - con delibera n. 130 del 30/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza

Visto il parere favorevole del responsabile del servizio finanziario e del personale;

L'Organo di revisione:

Esprime parere favorevole

in esito allo schema in oggetto

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Daniela Presta

