



Comune di **NOCERA TERINESE**
(Provincia di Catanzaro)

Copia

Deliberazione della GIUNTA MUNICIPALE

N. 28 del 30.03.2021	OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021. Ricognizione delle eccedenze. Rideterminazione della Dotazione Organica.
---	---

L'anno **Duemilaventuno** il giorno **trenta (30)** del mese di **Marzo** alle ore **13,05** nella sala Consiliare del Comune suddetto all'uopo individuata, con **decreto sindacale n. 04/2020**, la Giunta Comunale, convocata con appositi avvisi, si è riunita con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
ALBI Antonio	Sindaco	X	
CARDAMONE Francesco	Vice Sindaco	X	
GRANDINETTI Walter	Assessore	X	
VACCARO Patrizia	Assessore		X
VITELLINO Rosa	Assessore	Dimissionario	

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza giuridico amministrativa e verbalizzazione (art. 97, comma 4, D.Lgs. 267/2000) il **Segretario Comunale , D.ssa Rosetta Cefalà.**

Presiede il Sindaco Ing. Antonio Albi il quale, constatato preliminarmente :

che gli intervenuti sono in numero legale,

che tutti i presenti sono disposti assicurando tra di loro la distanza ben oltre quella minima di un metro, prescritta dai provvedimenti governativi in materia di emergenza sanitaria da COVID-19;

dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto indicato premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione, sono stati acquisiti i pareri a norma dell'art. 49, D.lgs. n.267/2000 in ordine alla regolarità tecnica e contabile dei Responsabili dei Servizi.

LA GIUNTA COMUNALE

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

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

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

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

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli

equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

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

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

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

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

Rilevato che:

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 - 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 - 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di*

bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

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

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

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

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

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o 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.

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

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

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

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a

carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

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

Visto il D.L. 14/08/2020 n. 104 , convertito con modificazioni dalla L. 13/10/2020 n. 126, che introduce all'art. 57 il comma 3 septies , secondo cui , a partire dal 2021 , le spese di personale riferite ad assunzioni effettuate dopo l'entrata in vigore della legge di conversione , finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui al D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019;

Preso atto che il Comune di Nocera Terinese ha approvato il rendiconto di gestione con deliberazione del Consiglio Comunale n. 07 del 20/07/2020;

Visto il prospetto esplicativo del calcolo del limite di spesa per assunzioni, **allegato alla presente deliberazione sotto la lettera E) approvato con determinazione n. 35 del 19.10.2020** del Responsabile dell'Area Amministrativa il cui contenuto qui si richiama integralmente anche se non materialmente trascritto dal quale emerge che:

1. ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Nocera Terinese appartiene alla **fascia demografica “d” (“popolazione al 31.12.2019: n. 4.733 abitanti);**
2. sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,20 % sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20;

3.)sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2017-2019 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2019, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Nocera Terinese è pari al 21,16%, come emerge dal prospetto **A1)** allegato alla presente deliberazione;
4. tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità ovvero 27,20%;
5. che per l'anno 2020 il tetto massimo della spesa di personale era pari a € 1.036.561,47, (compreso il personale a T.D. -Lsu/Lpu); per il 2021 con la programmazione del fabbisogno di cui al presente atto si prevede una spesa complessiva pari ad Euro 980.286,99 ,al netto del contributo statale e di quello regionale per la stabilizzazione dei lavoratori Lsu/Lpu(che dal 2021 costituisce valore economico neutrale);
6. che l'incidenza del totale della spesa del personale sul totale delle spese correnti per l'anno 2021 è pari al 18,35% , come da prospetto **allegato sub. C.2)**;

Dato atto che:

- a. questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera "d" e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti nel 2019, inferiore alla soglia del 31,20%, si colloca nella fascia dei COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si trova al di sotto del valore soglia (27,20%);
- b. che le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006;

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 dalla cessazione di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data della cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

Preso Atto,dunque, che:

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Ricordato Che:

il Comune di Nocera Terinese con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 07 del 09.05.2016, ha dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'art.244 del D.Lgs.n. 267/2000, con ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato anno 2016, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 40 del 28/10/2016 ,

successivamente modificato con deliberazione del C.C. n. 66 del 20/04/2017;
con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 14.03.2017, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. 267/2000 è stata rideterminata la Dotazione Organica dell'Ente ,in riduzione , nel numero di n. 36 posti, di cui 30 a tempo pieno, di questi due posti di categoria B vacanti, riservati alla copertura della quota d'obbligo di n. 2 categorie protette ex legge n. 68/1999 e n. 06 a tempo parziale (50%) , equivalenti a n. 33 posti a tempo pieno ,e dunque rispettosa del rapporto dipendenti/abitanti (1/143), previsto dell'allora vigente D.M.I. del 24/07/2014 per gli Enti in dissesto finanziario , rientranti nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti , quale appunto Nocera Terinese;

la nuova dotazione organica è stata approvata dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno, (COSFEL) con decisione n.52 del 21.03.2017, prot. N. 4761 del 28.03.2017, acquisito al Prot. 3119 del 29.03.2017, accertandone la compatibilità con l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato ;

con la stessa decisione si prendeva atto che la media della spesa di personale nel triennio 2011/2013, ex comma 557 e ss. della Legge n. 296/2006 era stata di Euro 1.107.090,85, quella dell'anno 2016 risultava ammontante ad euro 994.129,62, risultante il suddetto dato finanziario vincolante per n. 5 anni dalla data del bilancio riequilibrato (2016);

Evidenziato Che dall'anno 2016 fino a tutto il 2020, la dotazione organica del Comune di Nocera Terinese non ha subito alcuna variazione in aumento, ma solo in diminuzione per effetto dei pensionamenti, nel rispetto dei vincoli di legge previsti dall'art. 259 del D.Lgs. 267/2000 secondo cui “ al fine di garantire la stabilità della gestione *per la durata del risanamentola dotazione organica rideterminata non può essere variata in aumento* e delle prescrizioni imposte dalla COSFEL per la durata di anni cinque (e dunque sino al 31.12.2020);

la dotazione organica vigente di questo Comune pari a n. 36 posti ,di cui n. 06 Part-time , corrispondenti a n. 33 posti complessivi a tempo pieno, è stata approvata con la deliberazione del Commissario Straordinario n. 11 del 08.03.2019 con la quale è stato approvato anche il piano del fabbisogno 2019/2021;

Considerato che presso questo Ente attualmente sono in servizio **n° 11** lavoratori provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, e precisamente **n° 4** LSU e **n° 7** LPU, contrattualizzati a tempo determinato part-time (26 ore) ex LSU/LPU sino al 31 dicembre 2020, per ultimo con delibera di G.C. n. 14 del 31.01.2020, avente ad oggetto:”avente ad oggetto:” *Contrattualizzazione a tempo determinato lavoratori LSU/LPU per l'anno 2020 proroga al 31.12.2020-Presa atto circolare Regione Calabria prot. Siar n. 37949 del 30.1.2020 inerente l'autorizzazione della COSFEL*”, considerato l'apporto lavorativo prezioso per lo svolgimento dei compiti d'istituto e per il buon funzionamento dei servizi in considerazione, tra l'altro, dei numerosi pensionamenti che si stanno registrando dal 2018 a tutt'oggi;

Rilevato che la contrattualizzazione a tempo determinato e parziale con oneri a totale carico dello stato e della Regione Calabria è stata disposta in funzione della stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori LSU/ LPU, già prevista dalla L.N. 147/2013 e ribadita dal D.Lgs n. 75 /2017 articolo 20 comma 14 , che fissava al 31.12.2020 il termine ultimo del procedimento detto;

Dato atto che, è volontà di questa amministrazione procedere alla stabilizzazione di tali lavoratori in considerazione anche del fatto che gli stessi sono in servizio a tempo determinato sin dal 31.12.2014 e quindi hanno maturato i requisiti per la stabilizzazione;

Rilevato che la stabilizzazione è riconducibile alle norme ,circolari e provvedimenti statali e regionali che dal 2013 ad oggi si sono succedute come di seguito riportati:

- 1)** la Circolare n°3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica la quale prevede che per la stabilizzazione di che trattasi è necessario esperire preventivamente le procedure di mobilità d'ufficio di cui all'art. 34/bis del Decreto Legislativo 165/2001 e non anche la mobilità volontaria di cui all'art. 30 dello stesso Decreto;
- 2)** l'art. 1 comma 446 e seguenti della L. 145/18 che autorizza le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori LSU ed LPU a procedere all'assunzione a tempo indeterminato anche con contratti di lavoro part-time, nei limiti della dotazione organica e del piano del fabbisogno;
- 3)** l'art.1 comma 211 della L. 147/2013 che prevede la possibilità di stabilizzare i soggetti di cui all'art.16 della L. 56/87 ossia le categorie A e B1 anche in deroga alla normativa in materia di facoltà assunzionali ma in ogni caso nel rispetto del "patto di stabilità" interno (ora abrogato) e dell'art. 1 comma 557 della l. 296/2006 (spesa totale del personale non superiore alla media del triennio 2011-2013) ;
- 4)** il Decreto del Ministero del Lavoro n° 234 del 7.8.2018 con cui sono stati assegnati alla Regione Calabria i fondi per la stabilizzazione dei lavoratori ex LSU/LPU per 4 anni;
- 5)** la Legge Regionale n°49 del 21.12.2018 con cui sono state storicizzate le risorse regionali per la stabilizzazione;
- 6)** la Circolare Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 292040 del 12.08.2019 di chiarimento sui finanziamenti regionali e ministeriali per la stabilizzazione , ovvero:
 - stabilizzazione dei LSU: € 9.296,22 annuo pro capite erogato per 4 anni dal Ministero del Lavoro ed € 3.800,00annuale pro capite storicizzati erogati dalla Regione;
 - stabilizzazione dei LPU : contributo annuale pro capite di € 13.096,22 storicizzato erogato dalla Regione ;
- 7)** l'art. 1 comma 211 della L. n. 147/2013 che prevede la possibilità di stabilizzare i lavoratori ex LSU/LPU di cat. A e B (quali quelli in servizio questo Comune) con una procedura riservata mediante prova di idoneità ai sensi i all'art. 16 della L.n. 56/1987 (anche in deroga alla normativa in materia di facoltà assunzionali , ma in ogni caso nel rispetto degli equilibri di bilancio e dell'art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006, fatta salva diversa disciplina normativa;
- 8)** la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 0005P- 4.17.1.7.4 del 30/01/2020 , con la quale è stato chiarito che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in conformità all'art. 1 comma 497 della Legge 160/2019, per la stabilizzazione dei Lavoratori socialmente utili (LSU) eroga un contributo statale a regime , annuale di € 9.296,22 , per ciascun lavoratore, a valere sul Fondo sociale per l'occupazione e formazione, da ripartire previo successivo DPCM ;

Evidenziato che il Comune di Nocera Terinese, con istanza del 27 settembre 2019, prot. 7448, ha partecipato all'avviso pubblico regionale avente ad oggetto: *"Incentivi alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità. Avviso pubblico approvato con decreto n. 13412 del 19/11/2018 e decreto n. 10462 del 28.8.2019. Proroga dei termini per la presentazione di istanza di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale con scadenza 30/09/2019"* per l'ammissione al finanziamento Ministeriale e Regionale per assunzioni a tempo indeterminato di n. 4 lavoratori socialmente utili e n. 7 di pubblica utilità;

Rilevato che:

- con deliberazione di G.C. n. 83 del 29.11.2019, nel rispetto dei posti complessivi vigenti di cui alla deliberazione di G.C. n. 11 del 08.03.2019, si è provveduto ad aggiornare il P.T.F.P. 2019/2021, , prevedendo per l'appunto la stabilizzazione delle 11 unità sopra dette per n. 29 ore settimanali cadauno con oneri a carico del Ministero del lavoro, della Regione Calabria e del Comune medesimo ;
- tuttavia la deliberazione detta non è stata mai autorizzata dalla COSFEL, come da comunicazione prot. n. 0019106 del 30.12.2019 , acquisito dall'Ente al prot. n. 9391 in data 31 /12/2019, custodito in atti, in cui si invitava l'Ente a riproporla nel PTFP 2020/2022;
- all'uopo è stato avviato il procedimento istruttorio per l'aggiornamento del PTFP 2020/2022, in ragione del D.M. 17.03.2020 , come da determinazione n. 35/ 2020 sopra richiamata , con la quale sono stati determinati i valori soglia del comune e quelli di virtuosità;
- con nota prot. n. 7909 del 19.11.2020, custodita in atti è stata effettuata la comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s. m. i. (mobilità obbligatoria) alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica ;

Considerato che:

- in Gazzetta Ufficiale n. 96 dell'11.12.2020 è stato pubblicato avviso pubblico della Commissione RIPAM del 10.12.2020 per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili (LSU) di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs 28 .02.2000 n. 81, concernente l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili (LSU) di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs 28 .02.2000 n. 81, mediante la peculiare procedura con i bandi ,da predisporre a cura dell'ente , da inoltrare alla suddetta commissione entro il 21.12.2020 mediante piattaforma telematica e la presentazione delle domande da parte dei soggetti interessati entro il 26.12.2020 in modalità telematiche ;

Richiamata a tale riguardo la deliberazione di G.C. n. 147 del 17.12.2020 con la quale in conformità alla vigente normativa ed all'avviso pubblico del Ripam di cui sopra ,è stato rimodulato il piano di stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU in forza presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato e parziale al 50% (18 ore settimanali cadauno), con oneri a totale carico dello Stato e della Regione Calabria e nel contempo si dava:

- a) **indirizzo** al Responsabile dell'Area Amministrativa - servizio personale di partecipare all'avviso pubblico della commissione RIPAM pubblicato in G.U. n. 96 dell'11.12.2020, per l'assunzione a tempo indeterminato e parziale (18 ore settimanali) di n. 4 lavoratori LSU (di cui n. 1 di cat. A e n. 3 di cat. B) in forza presso l' Ente con contratto a tempo determinato e parziale fino al 31.12.2020, nel rispetto dei termini e delle modalità di espletamento del procedimento contenuti nell'avviso suddetto;

b) **indirizzo** al medesimo responsabile per predisporre contestualmente analogo avviso pubblico per l'assunzione a tempo indeterminato e parziale(18 ore settimanali) di n. 07 lavoratori LPU (di cui n. 4 di cat. A e n. 3 di cat. B) anch'essi in forza presso l' Ente con contratto a tempo determinato e parziale fino al 31.12.2020, subordinando l'assunzione alle seguenti condizioni:

- all' emanazione del D.P.C.M. inerente il riparto delle risorse finanziarie statali di cui all'articolo 1 comma1156, lettera g-bis della Legge n. 296 del 27.12.2006, assegnate a regime ai comuni, su cui in data 05.11.2020 è stata sancita l'intesa in sede di conferenza unificata Stato-Regioni ed Enti Locali;

- all'effettiva assegnazione al Comune di Nocera Terinese delle risorse statali e regionali , queste ultime storicizzate con la L. R. n. 29.2019, necessarie a garantire la sostenibilità finanziaria a regime delle stabilizzazioni in argomento;

- all'aggiornamento entro il 31 dicembre 2020 del Piano del fabbisogno di personale 2020/2022 da parte della Giunta Comunale, in cui inserire il Piano di stabilizzazione approvato con il presente atto giuntale;

- all'autorizzazione della COSFEL, considerato lo status di Ente in dissesto finanziario del comune di Nocera Terinese;

- all'esito negativo del procedimento di cui all' art. 34- bis del D.Lgs. n. 165/2001 (mobilità obbligatoria);

- al rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali in vigore al momento dell'adozione del relativo provvedimento;

Preso atto che:

- con determinazione del Responsabile del l'Area amministrativa – Servizio Personale n. 311 del 18.12.2020 è stato approvato l'avviso pubblico di selezione, riservata ai dipendenti contrattualizzati a tempo determinato appartenenti al bacino ex LSU della Calabria, finalizzato alla copertura di n. 01 posto di categoria "A" e n. 03 posti di categoria "B" a tempo indeterminato e parziale ed è stato approvato lo schema del bando di concorso e domanda di partecipazione;
- Con determinazione n.321 del 21.12.2020 del medesimo Responsabile è stato approvato l'avviso pubblico di selezione, riservata ai dipendenti contrattualizzati a tempo determinato appartenenti al bacino ex LPU della Calabria, finalizzato alla copertura di n. 04 posti di categoria "A" e n. 03 posti di categoria "B" a tempo indeterminato e parziale ed è stato approvato, inoltre, lo schema del bando di concorso e domanda di partecipazione;
- In data 29 dicembre 2020 si sono svolte le selezioni per le prove di idoneità dei lavoratori socialmente utili (LSU) ;
- In data 31 dicembre 2020 si sono svolte le selezioni per le prove di idoneità dei lavoratori di pubblica Utilità (LPU) ;
- il procedimento di stabilizzazione non si è concluso entro il 31.12.2020,essendo subordinato al verificarsi di tutte le condizioni di cui alla deliberazione di G.C. n. 147/2020;

Precisato che per le stabilizzazioni di che trattasi:

- a) la legge 145/2018 con il comma 446 con riferimento al tetto massimo del 25% di part-time per ogni categoria, con la esclusione delle posizioni organizzative ed il numero dei dipendenti su cui calcolare tale soglia **precisa che** deve essere rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente con arrotondamento dei resti effettuato alla unità superiore , **e prevede la derogabilità**, dell'articolo 53 comma 8 del CCNL 21/05/2018,in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa in cui si può disporre l'aumento del

contingente massimo di part- time individuandone le ragioni e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente;

- b) a tale riguardo l'ARAN con parere n. 2959 del 16/04/2019, che in ordine alla derogabilità dell'art. 53 del CCNL delle Funzioni Locali, la percentuale massima del 25% dei posti di dotazione organica per ciascuna categoria, per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale può essere modificata in aumento in sede di contrattazione integrativa, sulla base delle autonome valutazioni delle parti negoziali in sede decentrata, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL del 21/05/2018;

Preso atto che, all'uopo la proposta di deliberazione di G.C. n. 147/2020 è stato oggetto di confronto, attivato ai sensi dell'art. 5 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, come da convocazione del 16.12.2020 prot. n. 8599, alla quale è seguito la contrattazione decentrata in modalità di videoconferenza in data 21.12.2020, con esito favorevole in ordine a quanto specificato ai punti a) e b) che precedono, giusto verbale n. 2 e relativi allegati di pari data, custodito in atti;

Vista la nota prefettizia n. 0113215 del 23/12/2020, acquisita in atti in pari data al prot. n. 8760, avente ad oggetto: comunicazione esito della seduta della COSFEL del 16.12.2020, in cui si evidenzia che la Cosfel *“ha condizionato l'approvazione delle stabilizzazioni dei lavoratori lsu/lpu . dipendenti a tempo determinato presso i comuni sottoposto al controllo della stessa, alla pubblicazione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di riparto delle risorse statali di cui sopra, limitandola al finanziamento concesso ai singoli comuni”*, raccomandando *“di attendere la pubblicazione del decreto suddetto nella G.U., prima di procedere all'adozione dei conseguenti atti assunzionali”*;

Preso Atto:

- del DPCM del 28 dicembre 2020 (già approvato in sede di conferenza unificata Stato-Regioni ed Autonomie locali in data 05.11.2020), con il quale, in attuazione dell'articolo 1, comma 497, della legge n. 160 del 2019, le risorse statali di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge n. 296 del 2006 vengono ripartite tra le regioni Basilicata, Calabria, Campania e Puglia ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2000 a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, riconoscendo alle amministrazioni destinatarie, tra cui Nocera Terinese, un incentivo statale a regime, per un importo annuo pari a euro 9.296,22 per ciascun lavoratore, cumulabile con eventuali contributi regionali ed erogabile a decorrere dalla data di assunzione a tempo indeterminato;
- della nota del Dipartimento "Lavoro, formazione e politiche sociali" della Regione Calabria n. 430071 del 31 dicembre 2020 avente ad oggetto: *“Comunicazione URGENTE - Proroga al 31/03/2021 dei contratti a tempo determinato dei lavoratori socialmente utili, di pubblica utilità e dei lavoratori di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 della Regione Calabria”* con la quale si comunica che in conseguenza dell'approvazione della legge di bilancio 2021, al fine di consentire il completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato, avviate ai sensi dell'art. 1 comma 207, terzo periodo, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, è stato prorogato il termine della contrattualizzazione dei lavoratori socialmente utili, dei lavoratori di pubblica utilità e dei lavoratori di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, dal 31.12.2020 al 31.03.2021;

- della Legge 30.12.2020 n. 178(legge di Bilancio 2021), pubblicata in G.U. N. 322 del 30/12/2020 Serie Generale – Supplemento Ordinario, che “*all’art. 1, commi 292, 293, e 295 prevede che , - in deroga a quanto previsto dall’articolo 1, commi 446 e 447, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 -, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all’articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell’abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono assumere a tempo indeterminato i suddetti lavoratori anche in deroga, solo fino al 31 marzo 2021, in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al [comma 497](#), primo periodo, dell’articolo 1 della legge 160/2019”*;
- del D.L. n. 183 del 31.12.2020 (decreto mille proroghe 2021), pubblicato in G.U. del 31.12.2020 n.323, convertito in L. n. 21 de 26.02.2021, recante altresì, la proroga fino al 31.03.2021 dei termini per il completamento delle procedure di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili , di pubblica utilità ed ex art. 7 del d.lgs. n. 468.1997;

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 161 del 31.12.2020, esecutiva , con la quale in considerazione dei provvedimenti legislativi sopra riportati e della nota del Dipartimento "Lavoro, formazione e politiche sociali" della Regione Calabria n. 430071 del 31 dicembre 2020.ad oggetto “ *Proroga al 31/03/2021 dei contratti a tempo determinato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità con la quale sono state fornite a tutti gli Enti utilizzatori le istruzioni operative per procedere alla Contrattualizzazione a tempo determinato part-time 26 ore settimanali fino al 31 marzo 2021 dei lavoratori ex LSU/LPU utilizzati presso gli Enti*”, ha la disposto la proroga dal 31/12/2020 e fino al 31/03/2021 dei contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale già stipulati da questo Comune con i lavoratori ex LSU/LPU ed in essere alla data del 30/12/2020 al fine di completare il procedimento di stabilizzazione e recepire il contenuto tutto della deliberazione di G.C. n. 147/2020, degli atti dirigenziali in premessa riportati inerenti la procedura di selezione riservata per la stabilizzazione a tempo indeterminato e parziale dei lavoratori detti ed altresì, il contenuto della medesima deliberazione giuntalet nel Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021 /2023, da approvarsi con successivo atto giuntalet entro e non oltre il 28.02.2020;

Tutto ciò premesso e considerato;

Dato Atto che la dotazione organica **alla data del 31.12.2020** è quella risultante dalla Delibera commissariale con i poteri della G.C. n. 11/2019, confermata con delibera di G.C. n.83 del 29/11/2019 , che prevede complessivamente n. 36 posti di cui 6 part- time, equivalenti a n. 33 posti a tempo pieno e precisamente :

categoria di accesso	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time	Coperti	Vacanti
D	0	0	0	0
C	11	0	8	3 (Full-Time)
B3	1		1	0
B1	5	6	8	3 (Full Time)
A	13	0	9	4 (Full Time)

TOTALE	30	6	26	10
--------	----	---	----	----

Acclarato che dal 01.01.2021 il Comune di Nocera Terinese non è più soggetto alla preventiva autorizzazione della COSFEL, essendo decorsi il 31.12.2020 i termini del quinquennio di prescrizioni ministeriali in relazione all'ipotesi di bilancio riequilibrato del 2016;

Ritenuto necessario in funzione procedere ad una revisione dell'organizzazione degli uffici e servizi , funzionale a garantire efficienza , efficacia , economicità e trasparenza dell'azione amministrativa nell'erogazione dei servizi , tenuto conto :

- a) dei posti vacanti per effetto delle cessazioni già avvenute alla data del 31.12.2020 e di quelle che si avranno nel triennio 2021.2023;
- b) Della stabilizzazione a tempo indeterminato sopra esplicitata di n. 11 lavoratori LSU/LPU con decorrenza 01/04/2021;
- c) Della necessità di assicurare nell'Area Tecnica una figura professionale apicale di alta professionalità di Cat. D , Categoria economica D1 , quantomeno per n. 12 ore settimanali ,fermo restando la possibilità di incrementare l'orario di lavoro settimanale successivamente , previa verifica della sostenibilità dei costi;
- d) Della possibilità di incrementare l'orario di lavoro di n. 06 dipendenti a tempo indeterminato e parziale di cui n. 5 addetti ai servizi interni da 18 a 24 ore settimanali e n. 1 addetto ai lavori esterni da 18 a 26 ore settimanali;
- e) Della necessità di assicurare il rispetto della quota d'obbligo delle categorie protette , in conformità al combinato disposto di cui agli artt. 35 e 39 del D.Lgs. n. 165/2001, alla legge 12.03.1999 n. 68 , alla legge 23.11.1998 n. 407, alla legge 11.03.2011 n. 25 ed altresì alla Direttiva n. 1/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- f) Della necessità di effettuare nel triennio 2021.2023 n. 2 progressioni di carriera dalla cat. A alla Cat. B, ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 e del Regolamento Comunale approvato con deliberazione di G.C. n. 41 del 21/04/2020;

Ravvisata dunque , la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, che si allega al presente provvedimento **sotto la lettera B)** quale parte integrante e sostanziale, per come predisposta dal Segretario Comunale d' intesa con il Responsabile dell'Area amministrativa- servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Visto altresì il piano assunzionale 2021 ,allegato sub C), parte integrante e sostanziale del presente atto;

Evidenziato che nell'attuale quadro normativo gli enti locali e in particolare i Comuni, possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale quando:

abbiano adottato il Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) ed effettuato la:

- a) relativa comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato mediante il portale SICO (articolo 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- b) abbiano provveduto alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale articolo 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 e articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
- c) abbiano adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (articolo 48 comma 1 del D.Lgs. n. 198/2006);
- d) abbiano adottato il Piano della performance (articolo 10, comma 5 del D.Lgs. 150/2009) che, per gli enti locali, ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 è unificato al Piano esecutivo di gestione (PEG);
- e) abbiano ottemperato all'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011/2013 (art. 1 comma 557 della legge 296/2006);
- f) abbiano inviato alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), di cui all'articolo 13 della legge n. 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione dei documenti di bilancio, i relativi dati;
- g)abbiano provveduto alla certificazione dei crediti (articolo 27, comma 2, lett. c), del D.L.66/2014, convertito in Legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n.185/2008);
- h) non risultino, in base ai parametri definenti, in stato di deficitarietà strutturale e non siano enti deficitari o dissestati (articolo 243, comma 1, del TUEL);
- i) abbiano rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato;

Preso atto che il Comune di Nocera Terinese è rispettoso dei suddetti vincoli :

- 1)con deliberazione di C.C. n. 07 del 20.07.2020 ha approvato il rendiconto di gestione 2019;
- 2) con deliberazione di G. C. n. 92 del 07.08.2020, successivamente integrata con delibera di G.C. n. 104 del 04.09.2020 ha approvato il Piano Triennale della Performance 2020/2022, confermato con successivo atto di G.C. n. 140 del 26.11.2020;
- 3) ha inviato alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) i dati del rendiconto di gestione 2019 in data 29/07/2020 e quelli relativi al bilancio di previsione 2020.2022 in data 25/11/2020;

- 4) con deliberazione di C.C. n. 16 del 04.11.2020 ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020.2022;
- 5) con deliberazione di C.C. n. 17 del 04.11.2020 ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020.2022;
- 6) con deliberazione di C.C. n. 21 del 30.11.2020 si è avvalso per l'anno 2019 della facoltà prevista dall'art.233, comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 di rinvio del bilancio consolidato;
- 7) dal 01.01.2021 non è annoverato tra gli enti deficitari o dissestati di cui all'art. 243, comma 1 del Tuel ;
- 8) con deliberazione di G.C. n. 09 del 26.01.2021 ha approvato il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 ai sensi dell'art.48 della L. n. 198/2006;

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

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

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno 2021 – 2023 è inferiore alla spesa potenziale massima;

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

Visto in proposito il parere rilasciato in data 29.03.2021 verbale n 7, acquisito in data 30.03.2021 al prot. n. 2226, **allegato D)**, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Ritenuto di approvare **la nuova dotazione organica** dell'Ente, nella valenza di spesa massima potenziale , si allega al presente provvedimento **sotto la lettera A)** quale parte integrante e

sostanziale ,dando atto che, a seguito della programmazione 2021-2023, la stessa prevede i seguenti posti:

categoria di accesso	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time	coperti	Vacanti
D	0	2	0	2 (Part-Time a 12 ore settimanali)
C	8	0	8	0
B	4	14	8	2 a tempo pieno 6 Part-Time a 24 ore settimanali 2 part time a 18 ore (categorie protette)
A	9	5	9	5 (Part time , di cui n. 1 a 24 ore sett. - interna e n. 4 a 26 ore sett. - esterni)
TOTALE	21	21	25	17

Ritenuto di provvedere in merito ed approvare contestualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2021 /2023 ed il conseguente piano occupazionale 2021 /2023 rispettivamente dettagliati negli allegati Sub. B) e Sub.C) ;

• **Dato Atto:**

- 1) che la spesa di personale a regime dell'Ente, comprese le assunzioni programmate per il 2021 risulta pari ad **€ 980.286,99** , come **da allegato sub. C.1** (dotazione organica nominativa al 31.03.2021), al netto del contributo statale e di quello regionale per la stabilizzazione dei lavoratori Lsu/Lpu (che dal 2021 costituisce valore economico neutrale), e dunque inferiore al tetto massimo della spesa di personale del 2020 pari a € 1.036.561,47, (compreso il personale a T.D. -Lsu/Lpu) ;
- 2) Che la suddetta spesa per il 2021 incide sul totale complessivo della spesa corrente nella misura del 18,35% , come da **Allegato sub. C.2)**

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 18.11.2020 , recante" individuazione dei rapporti medi dipendenti / popolazione validi per gli Enti dissestati (per quanto Nocera Terinese non è più tra questi) ,che per i comuni rientranti nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti è di 1/159;

Considerato che lo stesso non trova applicazione per il Comune di Nocera Terinese , in quanto dal 2021 lo stesso non è annoverato tra gli enti dissestati;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Vista la circolare della P.C.M. – Dipartimento della Funzione Pubblica del 13/05/2020, pubblicata In G.U. in data 11/09/2020, con la quale , tra l'altro si precisa la non neutralità della mobilità volontaria;

Visto il D.L. 14/08/2020 n. 104 , convertito il L. 13/10/2020 n. 126 , ed in particolare l'art. 57 comma 3 septies;

Visto il D.P.C.M. del 28.12.2020, pubblicato in G.U. n. 53 del 03.03.2021 con il quale risultano assegnate al Comune di Nocera Terinese le risorse statali a regime per la stabilizzazione dei lavoratori LSU , pari ad Euro 9296,22 pro capite;

Visto il D.M. 13.01.2021, con il quale il termine di approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 , già rinviato al 31.01.2021 , viene ulteriormente differito al 31.03.2021 ;

Ritenuto di recepire la presente programmazione del fabbisogno nel redigendo aggiornamento del documento unico di programmazione 2021.2023 e nel redigendo Bilancio di previsione 2021/2023;

Ritenuta la presente proposta di deliberazione per come predisposta dal Segretario Comunale , meritevole di approvazione ;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ex art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 , resi dai responsabili dei servizi interessati;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge,

DELIBERA

La premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

Di approvare, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la nuova Dotazione Organica alla data del 01. 04. 2021 (**allegato A**) quale parte integrante e sostanziale.

Di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2021-2023 (**allegato B**), quale parte integrante e sostanziale del presente atto ed il piano occupazionale 2021 (**allegato C**), dando atto che lo stesso:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- **prevede la** stabilizzazione dei lavoratori del bacino LSU /LPU contrattualizzati a tempo determinato e parziale presso l'Ente fino al 31.03.2021.

Di dare atto che la presente programmazione da rendere esecutiva a decorrere dal 2021 comporta una modificazione della pianta organica, approvata da ultimo con delibera della Giunta Comunale n.83 del 29/11/2019.

Di dare atto, conseguentemente che la nuova dotazione organica del personale dell'Ente è quella risultante dal prospetto , **allegato C.1**) e dettagliata nominativamente nella valenza di spesa massima potenziale , parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

Di dare atto che :

- il piano triennale del fabbisogno del personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.19, comma 8, della legge 448/2001 e dall'art.1 , comma 557, della legge n.296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'art.1, commi 557 e seguenti della legge n.296/2006 e dall'art.3 , comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n.90;
- è rispettoso dei parametri di cui al D.M . 17.03.2020, recepiti e dettagliati con la determinazione del Responsabile dell'area amministrativa n. 35/2020, **allegato alla presente deliberazione sotto la lettera E);**
- per il 2021 con la programmazione del fabbisogno di cui al presente atto si prevede una spesa complessiva pari ad **€ 980.286,99**, al netto del contributo statale e di quello regionale per la stabilizzazione dei lavoratori Lsu/Lpu (che dal 2021 costituisce valore economico neutrale), di conseguenza risulta inferiore al tetto massimo della spesa di personale del 2020 pari a € 1.036.561,47, (compreso il personale a T.D. -Lsu/Lpu) ;
- l'incidenza del totale della spesa del personale sul totale delle spese correnti per l'anno 2021 è pari al 18,35% , come da prospetto **allegato sub. C.2).**

Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, tra i quali il completamento del procedimento di stabilizzazione di n. 11 unità (ex LSU/ LPU) entro il 31.03.2021 (per come previsto nel piano occupazionale 2021) , salvo eventuali proroghe dei contratti a tempo determinato che dovessero essere disposte a riguardo.

Di specificare che il presente atto verrà recepito nel Documento di Unico di Programmazione 2021-2023.

Di dare atto che la spesa derivante dall'attuazione del presente atto troverà copertura finanziaria nel redigendo Bilancio armonizzato 2021– 2023 .

Di dare atto che prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato e attestato dal Responsabile dell'Area Risorse umane e finanziarie il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui alle premesse e della perdurante copertura finanziaria.

Di riservarsi di modificare il piano del fabbisogno di personale come sopra indicato in relazione a circostanze ed esigenze sopravvenute.

Di disporre la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio dell'Ente e sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" , sezione "Personale", sottosezione "Dotazione organica", ai sensi del decreto n.33/2013.

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

DELIBERA

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

COMUNE DI NOCERA TERINESE
Provincia di Catanzaro

Proposta di deliberazione per:

☒ Giunta Comunale

☐ Consiglio Comunale

OGGETTO: Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021. Piano di stabilizzazione LSU/LPU. Ricognizione delle eccedenze. Rideterminazione della Dotazione Organica.

**PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, e art. 97 comma 4 , lett. B9 del D.Lgs. 267/2000,
così come integrato e modificato dal D.L. 174/2012, convertito in legge 213/2012**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione sopra indicata.

Nocera Terinese, lì 11.03.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott.ssa Rosetta Cefalà

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Visto, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della deliberazione sopra indicata.

Nocera Terinese, lì 11.03.2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Vice-Sindaco Cardamone Francesco

COMUNE DI NOCERA TERINESE

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco

f.to Ing. Antonio Albi

Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Rosetta Cefalà

CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, all'Albo Pretorio on-line di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69).

Nocera Terinese lì 01.04.2021

Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Rosetta Cefalà

Il sottoscritto Segretario Comunale, VISTI gli Atti d'Ufficio

ATTESTA

che la presente Deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line sul sito web istituzionale di questo comune, accessibile al pubblico (art. 32, c 1, della Legge n. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i.) per quindici giorni consecutivi (art. 124, c. 2, D.Lgs. 267/2000);

- che contestualmente all'affissione all'Albo è stata comunicata ai Capi Gruppo Consiliari in data 01.04.2021 prot. n. 2345;

- che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva in data 01.04.2021;

x

perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n° 267/2000.

perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs. n°267/2000).

Nocera Terinese, lì 01.04.2021

Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Rosetta Cefalà

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla residenza municipale, lì 01.04.2021

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Rosetta Cefalà