

LA GIUNTA MUNICIPALE

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

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

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

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

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

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

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

Visto 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:
“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 disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

- 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
- 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

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

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

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

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- *ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "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, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);*
- costituiscono spese di personale anche quelle "*sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*" (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "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 è 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. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

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

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

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

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *“In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica,*

gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Dato atto:

- **che** l'Ente con delibera della Giunta Municipale n. 65 del 25.10.2019 ha prorogato i contratti di lavoro di n. 4 LSU e n. 7 LPU fino al 31.12.2019, a tempo determinato e parziale a 26 ore Settimanali;
 - **che** la Regione Calabria, Dipartimento Lavoro, Formazione e Politiche Sociali, con nota prot. SIAR n. 292040 del 12.08.2019, ha trasmesso Circolare esplicativa relativa alla L.R. n. 29 del 24.06.2019 e processo di stabilizzazione, con la quale intende chiarire alcuni aspetti relativi al comma 1, articolo 1 L.R. n. 29 del 24.06.2019 pubblicato sul BURC n. 70 del 26 giugno 2019, con la quale viene approvata la storicizzazione delle risorse del precariato storico, che prevede la somma complessiva di 40.375.402,64. Per gli enti che hanno partecipato al processo di stabilizzazione di cui al Decreto n. 11657 del 18.10.2018 integrato con Decreto n. 13412 del 19.11.2018, nonché per tutti quelli che parteciperanno con il prossimo decreto di riapertura dei termini per la presentazione di istanza di ammissione al finanziamento ministeriale e regionali per assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, le spettanze che verranno assegnate fino alla quiescenza, sono diversificate nelle modalità di seguito indicate:
- 1) **per la stabilizzazione di lavoratori socialmente utili, la Regione Calabria integra una quota pro-capite di € 3.8700,00, per ogni unità stabilizzata, rispetto alla quota fissa con decreto n. 234/2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di € 9.296,22, per la durata di 4 (quattro) anni;**
 - 2) **per la stabilizzazione di lavoratori di Pubblica Utilità, la Regione Calabria eroga quota pro-capite di € 13.096,22 annua, per ogni unità stabilizzata, fino alla quiescenza;**

CONSIDERATO:

- **che** la Regione Calabria, con decreto dirigenziale n.10462 del 28.8.2019, ha riaperto i termini di cui al decreto n. 13412 del 19.11.2018 per la presentazione di istanze di immissione al finanziamento ministeriale e Regionale per assunzioni a tempo indeterminato di lavori socialmente utili e di pubblica utilità;
- **che** con l'art. 1 del Decreto Dirigenziale “Registro dei decreti dei Dirigenti della Regione Calabria” n. 10462 del 28.08.2019, la Regione Calabria, nell'ambito di politiche attive del lavoro che mirano alla stabilizzazione occupazionale dei lavoratori socialmente utili, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81 e dei lavoratori di pubblica utilità di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, disciplina le modalità e i criteri di assegnazione agli Enti locali, del contributo ministeriale disposto con decreto del direttore Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 234 del 07 agosto 2018 e di quello della Regione Calabria come riportato nell'art. 3 destinato ad incentivare le assunzioni a tempo indeterminato, dei lavoratori compresi nel cosiddetto bacino dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità della Calabria;
- **che** le risorse finanziarie a sostegno del processo di stabilizzazione assegnate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed in compartecipazione dalla Regione Calabria saranno ripartite secondo le modalità ed i criteri di seguito riportati:

IMPORTO INCENTIVO LSU

	INCENTIVO PER SINGOLO LAVORATORE	N. LAVORATORI	TOTALE
Quota annua Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali	€ 9.200,00	4	€ 36.800,00

Quota integrativa annua Regione Calabria	€ 3.800,00	4	€ 15.200,00
TOTALE INCENTIVO ANNUO PRO-CAPITE			€ 52.000,00

IMPORTO INCENTIVO LPU

	INCENTIVO PER SINGOLO LAVORATORE	N. LAVORATORI	TOTALE
Quota annua Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali	€ 0	0	0
Quota integrativa annua Regione Calabria	€ 13.096,22	7	€ 91.673,54
TOTALE INCENTIVO ANNUO PRO-CAPITE			€ 91.673,54

- **che**, per quanto sopra, questo Comune in data 27 settembre 2019, prot. 7448, ha presentato, alla Regione Calabria, Istanza di ammissione al finanziamento Ministeriale e Regionale per assunzioni a tempo indeterminato di n. 4 lavoratori socialmente utili e n. 7 di pubblica utilità;
- **che** per l'anno 2019 è stato collocato a riposo n. 1 dipendente a tempo determinato di categoria "C"
- **che** alla data del **31.12.2019** saranno collocate in pensione n. 3 dipendenti effetti di cui n. 2 di CAT."C", n. 1 di Cat. "A";
- **che** all'1.1.2020 sarà collocato in pensione un dipendente a tempo indeterminato di cat. "B";
- **che** entro la data del **31.12.2023** saranno collocati in pensione n.6 dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 2 di CAT. "C", n. 1 CAT. "B" e n. 3 di CAT." A";
- **che** è intenzione dell'Amministrazione Comunale provvedere alla stabilizzazione di n. 11 unità, a tempo parziale ed all'80%, di cui n. 7 LPU e N.4 LSU, meglio identificati nell'elenco allegato alla presente delibera che ne forma parte integrante e sostanziale;

VISTA la deliberazione del Commissario Straordinario n. 11 del 08.03.2019 con la quale è stato approvato il piano del fabbisogno 2019/2021 e la dotazione organica di questo Comune;

CONSIDERATO che per quanto sopra si deve provvedere all'aggiornamento del piano dei fabbisogni del personale 2019/2021 e rideterminazione dotazione organica dell'Ente;

Ravvisata, pertanto, la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente:

- *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018.;
- *ha rispettato* il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 24,66%;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, 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"*.

Dato atto che questo Ente versa in stato di dissesto finanziario dichiarato con deliberazione del commissario straordinario n. 7 del 09.05.2016;

Dare atto che questo Comune fuoriesce dal dissesto finanziario nel mese dicembre 2020

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 il proposito il parere 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 organica dell'ente (allegato A);

Visto il piano occupazionale 2018-2020 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato D) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2019-2021 prevede complessivamente 11 posti da ricoprire mediante:

- stabilizzazione di personale LSU/LPU; (7 LPU e 4 LSU)

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2018-2020 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

VISTO il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti di questo Comune;

VISTI I PARERI:

- A.** di regolarità tecnica espressa dal Responsabile del Servizio interessato;
- B.** di regolarità contabile espressa dal Responsabile del Servizio Finanziario comprendente anche l'attivazione della copertura finanziaria;

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;

DELIBERA

1. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019/2021** quale parte integrante e sostanziale;
2. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021**, dando atto che lo stesso:
 - *prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n.165/2001;
4. **di dare atto** che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
5. **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;
6. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2020 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.
7. **Di dare atto** che sulla presente deliberazione è stato espresso il parere favorevole dei revisori dei conti di questo comune.
8. **Trasmettere** copia del presente provvedimento alla (Cosfel), Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locale.
9. **Di dare** comunicazione dell'adozione del presente provvedimento alle OO.SS.
10. **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
11. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.
12. **Comunicazione** l'adozione del presente provvedimento ai capigruppo Consiliari.

COMUNE DI NOCERA TERINESE
- (PROV. CATANZARO)
SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE APPROVATA CON DELIBERA DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 11 DEL
08.03.2019

Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir	//////////	//////////	//////////	//////////
D3	//////////	//////////	//////////	//////////
D	//////////	//////////	//////////	//////////
C	10	//////////	//////////	//////////
C	//////////	//////////	//////////	1 con utilizzo al 50%
B3	//////////	//////////	//////////	//////////
B	4	6 con utilizzo al 50%	//////////	//////////
A	10	//////////	//////////	//////////
TOTALE	24	6		1

COMUNE DI NOCERA TERINESE
- (PROV. CATANZARO)
SERVIZIO PERSONALE

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat.	Posti coperti alla data del 22.11.2019		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir	////////////////	////////////////	////////////////	////////////////
D3	////////////////	////////////////	////////////////	////////////////
D	////////////////	////////////////	////////////////	////////////////
C	8	////////////////	////////////////	////////////////
B3	////////////////	////////////////	////////////////	////////////////
B	4	6 con utilizzo al 50%	////////////////	7 LPU con utilizzo all'80%
A	10			4 LSU con utilizzo all'80%
TOTALE	22	6		11

Dare atto che la spesa complessiva per i posti coperti annua è pari ad € 1.042.462,55 per un totale di posti coperti n. 29. mentre la spesa per i posti da coprire con la nuova rideterminazione della Pianta organica ammonta ad € 261.433,90 per un totale complessivo tra posti coperti e posti da coprire di € 1.303.896,45.

PIANO OCCUPAZIONALE 2019-2021

ANNO 2019

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	////////	////////	////////	////////	////////	////////	////////	////////		////////
COSTO COMPLESSIVO										

ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
B	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO (n. 9 unità al 80%)	AMMINISTRATIVO	PT	////////	////////	////////	////////	SI		
A	Bidella (n. 1 unità al 80%)	AMMINISTRATIVO	PT	////////	////////	////////	////////	SI		
A	OPERAIO (N. 1 UNITA' AL 80%)	AMMINISTRATIVO	PT	////////	////////	////////	////////	SI		
COSTO COMPLESSIVO										

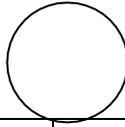
EDk
EDITORE 94769.1.10

ANNO 2021

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	////////	////////	////////	////////	////////	////////	////////	////////		
COSTO COMPLESSIVO										

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Ing. Antonio Albi



Il Segretario Comunale
D.ssa Giuseppina Ferrucci

Parere di Regolarità Tecnica Nocera Terinese, li 29.11.2019 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO Giovanni Eugenio Macchione	Parere di Regolarità Finanziaria Nocera Terinese, li 29.11.2019 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO Il Segretario Comunale d.ssa Giuseppina Ferrucci
--	---

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 li _____

Il Segretario Generale
d.ssa Giuseppina Ferrucci

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 _____, prot. n° _____ ;
- che la presente Deliberazione è divenuta esecutiva in data

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, li _____

Il Segretario Comunale
d.ssa Giuseppina Ferrucci

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

Dalla residenza municipale, li _____

Il Segretario Comunale
D.ssa Giuseppina Ferrucci