



# COMUNE DI MONTEPAONE

(Provincia di Catanzaro)

via L. Rossi,35 - 88060 / MONTEPAONE - P. IVA 00297260796 - Tel. 0967/49294-5 Fax 49294

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 137 Reg. Del.

**OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2019 - 2021**

L'anno duemila diciannove, il giorno quattordici, del mese di novembre, alle ore 12,45, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

N/ro d' ord.	Cognome e nome	Qualifica	Presente	Assente
1	Mario Migliarese	Sindaco	x	
2	Giuseppe Tuccio	Vicesindaco	x	
3	Isabella Venuto	Assessore	x	
4	Francesco Lucia	"	x	
5	Maria Assunta Fiorentino	"	x	

Assiste il Segretario Generale Avv. Carmela Chiellino.

Presiede il Sindaco Mario Migliarese il quale, riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

### 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, salva diversa disposizione normativa, 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 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.

Atteso 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;-
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano 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;

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, dunque, in sintesi, che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei vincoli contenuti nelle statuizioni sotto riportate:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014, assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e non più' al valore relativo all'anno precedente;
- di quanto contenuto nella deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, che ha chiarito come a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L.

196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

Tenuto conto altresì che il vigente quadro di riferimento per gli enti locali è costituito dall'art.3 comma 5 e ss del D L. 24/06/2014 n° 90 così come modificato da ultimo dal D.L. 28/01/2019 n° 4 convertito con modificazioni in Legge 28/03/2019 n° 26;

Considerato che nel corso dell'anno 2019 e per il triennio 2019/2021 ai sensi della normativa in atto vigente, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 (Legge 30 dicembre 2018 n° 145) e dal decreto in materia di reddito di cittadinanza e pensioni (D.L. 28 gennaio 2019 n° 4) i comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- computare altresì le cessazioni programmate nella medesima annualità le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over (art. 3 comma 5 – sexies D.L. 90/2014, introdotto dall'art. 14 bis, comma 1, lettera b) del D. L. 28 gennaio 2019 n° 4;
- utilizzare infine i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3, comma 5, D. L. 90/2014 ) come modificato dall'art. 14 bis, comma 1, lettera a) 28 gennaio 2019 n° 4 ;
- dell'art. 1, comma 47, della Legge Finanziaria 2005, Legge 311/2004, in vigore di disposizioni che stabiliscono limitazioni alle assunzioni di personale sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione;
- della circolare F.P. n. 4/2008, del parere F.P. 19 marzo 2010 n. 13731, della Corte dei Conti – Sez. Autonomie deliberazione 9.11.2009 n. 21, nonché della Corte dei Conti sez. Reg. di controllo per la Lombardia n. 314/2011, che hanno precisato che la mobilità ha carattere neutro rispetto ai parametri di calcolo assunzioni/cessazioni previsti dalle normative di finanza pubblica, al ricorrere delle seguenti condizioni: che la mobilità si svolga tra enti del comparto e che avvenga fra amministrazioni entrambe sottoposte al regime vincolistico in tema di assunzioni a tempo indeterminato;
- del Dipartimento della Funzione pubblica, che, con circolare dell'11 aprile 2005, ha previsto nel caso in cui l'amministrazione intenda ricoprire il posto vacante mediante mobilità volontaria, non si rende necessaria la comunicazione di cui all'art. 34 bis, del D.Lgs. 165/2001;

Considerato altresì, che l'art. 33 del D.L. 30 Aprile 2019 n. 34 "Decreto Crescita" convertito in L. n° 58/2019 ha introdotto significative novità in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni.

Visto l'art. 33 c. 2 del D.L. n. 34/2019 il quale recita testualmente " a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma (...)" e che pertanto la sola emanazione del decreto, non è garanzia dell'immediata entrata in vigore del nuovo sistema

Ritenuto pertanto che le nuove disposizioni in materia di programmazione delle assunzioni e di determinazione della spesa di personale contenute nel c.d. "crescita" non siano ad oggi ancora applicabili fino a quando non saranno resi noti con apposito decreto i parametri per calcolare la capacità di spesa

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 111 in data 9/9/2018, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021*";

Richiamata, l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali per il triennio 2019/2021 ed in particolare:

- dall'anno 2019, ai sensi di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014 " sarà possibile effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato utilizzando il 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;
- l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazione, nella Legge n. 114/2014, il quale prevede che, 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 (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n.28/2015);
- che la legge n. 48/2017, di conversione del D.L. n.14/2017, ha previsto all'art. 7, comma 2-bis, la possibilità, da parte dei Comuni, di effettuare assunzioni di personale della Polizia Locale nei limiti più ampi, per gli anni 2017 e 2018, utilizzando il turn over previsto dal D.L. 90/2014 che per il 2017 è pari all'80% dei resti delle cessazioni dei vigili dell'anno 2016 e per il 2018 fino al 100% dei resti delle cessazioni dei vigili nell'anno 2017. La utilizzazione di queste capacità assunzionali è subordinata al rispetto del pareggio di bilancio e del tetto di spesa del personale. I risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili non concorrono alla determinazione delle capacità ordinarie dell'ente;
- l'art. 35-bis del Decreto Sicurezza D.L. 113/2018 stabilisce che al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del predetto personale;

Atteso che l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", pubblicato sulla G.U. n. 100 del 30/4/2019, introduce rilevanti novità in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni che andranno ad apportare significative modifiche all'attuale quadro di riferimento per gli Enti Locali costituito dall'art. 3, comma 5 e ss del D.L. 24/6/2014 n. 90, così come modificato dal D.L. 28/1/2019 n. 4, convertito con modifiche in legge 28/3/2019 n. 26 (G.U. - Serie Generale n. 75 del 29/3/2019 n. 4) i Comuni possono:

- ✓ computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente;
- ✓ computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo tur-over (art. 3 c. 5-sexies D.L. 90/2014, introdotto dall'art. 14-bis c. 1 lett. b) ) del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4;
- ✓ utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5 D.L. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis c. 1 lett. a) del D.L. 28/1/2019 n. 4)

Preso atto, pertanto, sulla base delle considerazioni sopra esposte e della relazione istruttoria allegato A), l'Amministrazione dispone dei seguenti resti assunzionali utilizzabili, pari a : €uro 79.090,03;

Considerato che il calcolo del budget assunzionale è stato operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia ai fini del computo delle percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

Ravvisata la necessità di riapprovare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il medesimo periodo 2019/2021 e del relativo piano occupazionale, alla luce di errori nella considerazione dei posti esistenti in dotazione e non soppressi rispetto al precedente fabbisogno quest'ultimo non mutato nella consistenza dei posti riferiti alle categorie D sempre previste in relazione alle aree funzionali esistenti da macrostruttura dell'Ente ( Area Economico Finanziaria- Area Amministrativa- Area Tecnica Urbanistica ed Area Tecnica LL.PP) e del servizio vigilanza che prevedeva un posto di categoria C part time a 24 ore settimanali nonché di intervenuto mutamento di parte del quadro normativo, ed altresì per l'intervento statale e regionale in tema di stabilizzazioni del personale appartenente al bacino LSU/LPU;

Dato atto della normativa sopra richiamata relativa alla possibilità di stabilizzazione del personale LSU/LPU in particolare:

- la Legge 30 dicembre 2018 n. 145 che ha previsto anche per il 2019 un cofinanziamento statale di 50 milioni di euro per continuare il processo di stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU della regione Calabria interessati dalla procedura di cui al Decreto interministeriale 8 ottobre 2014, in base a quanto previsto dall'art. 1, comma 207, terzo periodo, della Legge 27 dicembre 2013 n. 147.

- l'art. 1, lettera h) del comma 446 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 che tra le condizioni previste per le assunzioni a tempo indeterminato di Lavoratori Socialmente Utili e di Pubblica Utilità, da parte di pubbliche amministrazioni nel triennio 2019-2021 e nelle more del completamento di tali procedure, prevede la proroga, fino al 31 ottobre 2019, "da parte di enti territoriali e degli enti pubblici interessati, delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato".

- l'articolo 6 del Decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 che ha previsto la possibilità di procedere all'ulteriore proroga dei contratti dei lavoratori LSU/LPU della Regione Calabria **fino al 31 dicembre 2019**, nell'ambito delle procedure di stabilizzazione di cui, da ultimo, all'articolo 1, commi 446-449, della legge 145/2018.

- l'art. 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ai commi 447 e 448 che reca disposizioni inerenti le procedure di stabilizzazione del personale LSU/LPU. fermo restando che le disposizioni di cui ai commi 447 e 448 cit. si applicheranno alle assunzioni a tempo indeterminato dei LSU ex art. 2, comma 1 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81- ancorché incentivate con le risorse statali del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione – effettuate sulla base di programmi, bandi, avvisi pubblici etc., emessi a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021, i quali, a loro volta, ovviamente, dovranno uniformarsi alle suddette disposizioni di legge.

DATO ATTO che relativamente alle procedure la normativa in materia di stabilizzazioni è quella prevista dall'art. 1, comma 446, della Legge n. 145/2018 che:

- autorizza le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità a procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano del fabbisogno;
- prevede che i dipendenti a tempo determinato ex LSU/PLU da stabilizzare abbiano i requisiti di cui all'art. 20, comma 1 e 2, del D.lgs. n. 75/ 2017
- i lavoratori da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo possono essere stabilizzati previo espletamento di procedure riservate, mediante prove di idoneità;
- i lavoratori da inquadrare nei profili professionali per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo possono essere stabilizzati mediante procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami;
- le stabilizzazioni possono essere disposte nei limiti delle risorse, a valere sul regime ordinario delle assunzioni, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno;
- per le assunzioni a tempo indeterminato è possibile utilizzare le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, a condizione che le amministrazioni prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui all'art. 9, comma 28, del D. Lgs 78/ 2010;
- è possibile utilizzare le risorse permanenti appositamente stanziare da leggi regionali e l'eventuale contributo statale concesso permanentemente;
- il calcolo della spesa del personale da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati, ai fini delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, viene effettuato al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni, per cui i finanziamenti ministeriali e regionali non incidono sul tetto della spesa del personale;

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 1, comma 211, della Legge n. 147/ 2013, per le qualifiche di cui all'art. 16 Legge 56/1987 ossia quelle per le quali è richiesto il titolo di studio della scuola dell'obbligo (categorie A e B1), non si utilizza alcuna quota turn over;

VISTO il decreto direttoriale n. 234 del 7 agosto 2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in virtù del quale sono stati assegnati 86.120.182,08 milioni di euro alla Regione Calabria vincolati alla stabilizzazione a tempo indeterminato di n. 2316 lavoratori socialmente utili per anni 4, con un residuo pari a 37.288.822,80 milioni di euro da ripartire in proporzione al numero delle assunzioni a tempo indeterminato in ciascuna regione;

VISTA la Legge Regione Calabria n. 49 del 21 dicembre 2018 che ha previsto lo stanziamento di euro 37.979.178,16 per anni 4 pro stabilizzazioni a tempo indeterminato da destinare ai lavoratori socialmente e di pubblica utilità.

VISTO il Decreto Dirigenziale del Dipartimento Lavoro della Regione Calabria n. 13412 del 19 novembre 2018 di approvazione dell'avviso pubblico per la presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale, finalizzato alla stabilizzazione occupazionale mediante assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, del bacino della Regione Calabria, a decorrere dall'anno 2018, che ha previsto un incentivo per il singolo lavoratore lsu/ lpu pari a complessive euro 13.096,22 derivante dalla somma del contributo ministeriale e regionale;

VISTA la Convenzione sottoscritta in data 19 settembre 2018 tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Regione Calabria per l'assegnazione delle relative risorse destinate ad incentivare l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità della Regione Calabria;

Vista la Legge Regionale n. 29 del 24 giugno 2019 di approvazione della storicizzazione delle risorse del precariato storico;

Vista la nota della Regione Calabria - Direzione Generale- Prot. SIAR 292040 del 12/8/2019 con la quale si forniscono chiarimenti al comma 1 dell'art. 1 della citata Legge Regionale in merito alle spettanze che verranno assegnate, fino a quiescenza, per la stabilizzazione degli LSU e LPU;

Visto il Decreto del Direttore Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 234 del 7/8/2018 di incentivazione delle assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori LSU/LPU;

DATO ATTO che questo ente, con nota prot. 7503 del 16/9/2019 ha presentato alla Regione Calabria "Domanda di ammissione all' incentivo per assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità" di cui al citato Decreto n. 234/2018;

VISTO l'art. 1, comma 447, Legge n. 154/2018 che prevede che le selezioni riservate mediante prova di idoneità (lett. b) e per titoli ed esami (lett. c) sono organizzate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per il tramite della RIPAM che si avvale del FORMEZ PA;

VISTA la Circolare n. 38 del 11.01.2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la quale precisa che restano fuori dal suddetto ambito di applicazione le procedure per assunzioni a tempo indeterminato di lsu / lpu incentivate con le risorse statali del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione , avviate sulla base di programmi, bandi, avvisi pubblici ecc., adottate negli scorsi anni dalle regioni ai sensi dell'art. 78, commi 2 e 3, della Legge 23 dicembre 2000 n. 388, e soprattutto nel 2018, ai sensi dell'art. 1, comma 1156, lett. g-bis, della Legge 296/2006 e del Decreto del Direttore Generale degli Ammortizzatori Sociali e della Formazione 7 agosto 2018, destinate a completarsi nel 2019 e/o nelle prossime annualità;

VISTA la successiva circolare n. 15 del 1.8.2019 che, a parziale modifica della precedente circolare n. 1 del 11.1.2019 precisa che le procedure di cui all'art. 1 commi 446-448 della legge 145/2018 non si applicano al reclutamento a tempo indeterminato dei LSU presso pubbliche amministrazioni già finanziato con le risorse stabili del FSOF, anche se effettuato sulla base di programmi, avvisi, bandi ecc emessi successivamente all'entrata in vigore delle nuove norme.

VISTA la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione la quale, relativamente all'istituto della mobilità volontaria e d'ufficio, prevede che le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato hanno una disciplina che sottende un interesse prevalente rispetto alla mobilità prevista dall'art. 30 del D.lgs. 165/2001 che, conseguentemente, non è da svolgere in via propedeutica all'avvio delle relative procedure. Rimane, invece prevalente, la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è, pertanto, necessario adempiere a quanto previsto dall'art. 34-bis del d.lgs 165/ 2001;



tempo pieno anche al fine di evitare comportamenti "elusivi" dei vigenti vincoli in materia di turn over. Trattandosi, infatti, di un limite quantitativo mai preso in considerazione prima, neanche in occasione degli incrementi di orario con cui è stata integrata la prestazione lavorativa part-time, in questa fase di trasformazione del rapporto la differenza oraria fra l'originario contratto di lavoro ed il contratto a tempo pieno va ad incidere integralmente sugli spazi assunzionali dell'Ente."

Evidenziato, che nella suddetta programmazione è prevista, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno per n. 1 Cat. A (Operatore Polifunzionale) e n. 1 Cat. B (Messo Notificatore);

Preso atto che sulla base delle esigenze assuntive prospettate dai Dirigenti e dal Responsabile P.O. della Polizia Locale, è risultato necessario programmare le assunzioni per il triennio 2019/2021 utilizzando le capacità assunzionali da turn over, secondo come dettagliato nell'Allegato B), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione 2019/2021;

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"*.

Effettuata la ricognizione delle spese di personale (media triennio 2011-2013) e individuazione del limite di spesa (enti soggetti a patto di stabilità nel 2015) come da allegata tabella A1);

Verificata la coerenza delle spese di personale per l'anno 2019 con il limite della media del triennio 2011-2013 come da tabella allegato A2):

Preso atto del calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato come da allegata tabella A3);

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 n. 26 del 14/11/2019 acquisito al Prot. n. 9354 di pari data, 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 in modifica, nuovo piano triennale dei fabbisogni dell'ente;

Visto il piano occupazionale 2019-2021 predisposto sulla base della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che:

- il nuovo piano occupazionale 2019-2021 prevede complessivamente:

N. unità	Profilo professionale	Ctg/ pos. ec.	Modalità di assunzione
1	Messo Notificatore	B1	Trasformazione da P.T. a F.T.
1	Operatore Polifunzionale	A1	Trasformazione da P.T. a F.T.
1	Istruttore Direttivo Tecnico part-time 50%	D1	Concorso pubblico

1	Istruttore Amministrativo Contabile part-time 50%	C1	Concorso pubblico
1	Istruttore Agente Polizia Municipale P.T.	C1	Concorso in itinere - Assunzione ai sensi art. 35-bis Decreto Sicurezza - D.L. 113/2018
1	Istruttore Direttivo Amministrativo part-time 50%	D1	Concorso pubblico
1	Operatore	A1	Stabilizzazione LPU/LSU con contratto a tempo indeterminato part-time
1	Collaboratore Amministrativo	B1	Stabilizzazione LPU/LSU con contratto a tempo indeterminato part-time
1	Istruttore Tecnico	C1	Stabilizzazione LPU/LSU con contratto a tempo indeterminato part-time

- per i posti da ricoprire mediante stabilizzazione di personale LSU/LPU, l'amministrazione si impegna, con il presente piano del fabbisogno, seguendo le procedure previste dalla legislazione vigente, a procedere alla loro assunzione a tempo indeterminato utilizzando lo stanziamento del relativo finanziamento già destinato dallo Stato e della Regione al precariato;
- l'assunzione dell'Agente di Polizia Cat. C) - P.T. , di cui il relativo concorso è avviato, ma allo stato sospeso può farsi fronte secondo quanto previsto dall'art. 35-bis del Decreto Sicurezza D.L. 113/2018 che stabilisce che al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 (contenimento delle spese in materia di impiego pubblico), convertito in Legge, con modificazioni, dall'art. 1 comma 1, L. 30 luglio 2010, n.122, in ultimo modificato con D.L. 90/2014, stabilisce che le PP.AA possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite massimo del 50% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. Le limitazioni previste dal 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 della L. 296/2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. La spesa complessiva non può essere superiore alla spesa complessiva sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Preso atto che:

- nell'anno 2009 la spesa sostenuta, dal Comune di Montepaone, per rapporti di lavoro a tempo determinato e per contratti di lavoro flessibile, risulta pari ad € 15.480,00, e che, pertanto, per tali fattispecie il predetto importo rappresenta il limite invalicabile;

- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità e nel caso e in ossequio alla normativa sulla stabilizzazione del personale LSU/LPU;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 22 in data 22/2/2018 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020., in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che del presente provvedimento, ai fini di una sempre più fattiva collaborazione tra Ente e OO.SS., è stata data informazione a queste ultime, anche se la materia non rientra tra quelle previste dall'art. 4 del CCNL 21/5/2018, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare, anche, se non vincolanti;

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;

A votazione unanime e palese

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 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 2019-2021**,
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 - 2021 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<sup>1</sup>.

7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, con valenza autorizzatoria e senza ulteriore atto di indirizzo a meno che non intervengano modifiche normative che determinano la necessità di modificare il presente piano triennale.

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 al fine trasmettere l'atto alla Regione Calabria ed al Ministero competente per l'attuazione del piano delle stabilizzazioni secondo il procedimento previsto.

*Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 137 in data 14/11/2019*

**COMUNE di MONTEPAONE (Prov. CZ.)  
SERVIZIO PERSONALE**

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2019-2021**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) I costi del fabbisogno di personale
- f) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

## **a) Premessa**

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

## **b) L'organizzazione dell'ente**

Per l'anno 2018 la struttura organizzativa dell'Ente continua ad articolarsi in 4 aree e, all'interno di queste, in unità organizzative e operative ed un servizio di polizia municipale per come di seguito:

1. Area Amministrativa;
2. Area Economico Finanziaria e Tributaria reinternalizzata con decorrenza 1.1.2018 ed individuazione di un responsabile di ruolo dell'Ente in quanto è stata completata la procedura di assunzione di personale.
3. Area Tecnico Manutentiva Lavori Pubblici;
4. Area Tecnico Manutentiva Urbanistica;
5. Servizio di Vigilanza;

Le unità organizzative e operative in cui si articolano le aree, sono istituite considerando l'aspetto funzionale inerente le attività da svolgere, in quanto per le risorse umane a disposizione non è possibile tenere conto altresì di uno stretto aspetto gerarchico. Conseguentemente le figure professionali assegnate a ciascuna unità operativa sono individuate tenendo conto di quanto sopra.

L'area costituisce l'unità organizzativa di massimo livello posta a governo delle funzioni di vertice dell'Ente. Essa è il punto di riferimento per:

1. la pianificazione operativa degli interventi e delle attività sulla base delle scelte strategiche generali dell'Ente;
2. il coordinamento delle unità organizzative e operative collocate al suo interno;
3. il controllo di efficacia delle politiche e degli interventi realizzati, per la parte di propria competenza, anche in termini di grado di soddisfacimento dei bisogni degli utenti;

Le aree sviluppano funzioni a rilevanza esterna o di supporto per l'attività dell'Ente. Le funzioni a rilevanza esterna attengono all'erogazione con continuità di prestazioni e servizi destinati a soddisfare bisogni e a dare risposte ai problemi dei cittadini, dei consumatori e della collettività del territorio di riferimento. I titolari di tali funzioni sono responsabili del soddisfacimento dei bisogni della rispettiva utenza.

Le aree sono individuate sulla base delle grandi tipologie di intervento sulle quali insiste l'azione istituzionale dell'Ente. Esse dispongono di un elevato grado di autonomia progettuale e operativa nell'ambito degli indirizzi dati dagli organi di governo dell'Ente e dal Segretario generale per quanto di sua competenza, nonché di tutte le risorse e le competenze necessarie al raggiungimento dei risultati, nel rispetto dei vincoli di efficienza, efficacia e di economicità complessive dell'Ente.

Al 31/12/2018 in dotazione organica, risultano n. 26 posti, di cui coperti n. 24 ft. e 2 p.t. Risultano coperte n. 2 posizioni organizzative, in specie, l'area Tecnico Urbanistica e l'Area Economico Finanziaria e Tributi nel mentre per le altre, ovvero Area Amministrativa ed Area Tecnica Lavori pubblici vi è vacanza di posto e, per l'effetto risultano affidate ad interim al Responsabile dell'Area Manutentiva Urbanistica.

Criticità si rilevano per quanto afferisce il servizio di polizia municipale per l'assenza di personale apicale cui affidare le relative responsabilità. Il servizio infatti per l'esiguità degli operatori, non è eretto a corpo e non ha personale appartenente alla categoria D. Le

responsabilità gestionali del servizio sono affidate attualmente ed in attesa di una soluzione diversa, al responsabile dell'Area Urbanistica.

Il personale apicale a tempo indeterminato appartiene alla categoria D.

Il Ministero dell'Interno con il Decreto 10 aprile 2017 ha individuato i nuovi "rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019" il Ministero ha stabilito il numero massimo di dipendenti che i comuni, che di fatto sono in stato di "fallimento", non devono superare.

Secondo il Ministero dell'Interno i Comuni come quello di Montepaone potrebbe disporre di un dipendente ogni 159 residenti. Se così fosse, i dipendenti impiegati dal comune dovrebbero essere:

$5.448 \text{ (abitanti)} : 159 = 34,2 \text{ (a tempo pieno)}$ .

Mentre i dipendenti del comune, come sopra evidenziato ad oggi sono 26 e non tutti a tempo pieno.

Applicando i parametri che il Ministero dell'Interno ha fissato, la dotazione organica risulta sottodimensionata di 8 persone. La dotazione organica è inferiore del 30% rispetto alla misura stabilita dal Ministero.

I parametri ufficiali del Ministero dell'Interno ci permettono di dimostrare che il Comune di Montepaone ha una "struttura organizzativa minima".

L'Ente, dunque, seppure non goda di una dotazione organica numerosa, ha un assetto stabile in quanto può utilizzare le prestazioni lavorative di 6 unità di lavoratori LPU/LSU (2C 2A 2B) allo stato contrattualizzati fino al 31/12/2019.

In ogni caso, un incremento di personale seppur minimo nelle categorie più professionalizzate consentirebbe di effettuare quel salto qualitativo - quantitativo necessario per un miglioramento sensibile dell'azione amministrativa oggi garantita nella corsa alle scadenze in considerazione dell'aumento significativo degli adempimenti gestionali previsti dalla legislazione vigente.

L'Ente, inoltre, gestisce in forma associata il servizio di segreteria comunale non consentendo, il bilancio, un segretario a tempo pieno. Ciò comporta ulteriori ripercussioni sulla generale attività, anche alla luce delle nuove incombenze attribuite dalla legge al citato dirigente, per effetto delle quali è diminuito anche l'apporto dello stesso nell'ordinaria attività.

### **c) Le scelte organizzative**

A seguito di valutazione dell'organizzazione, dei servizi resi e della attuale complessità della struttura in rapporto al personale in servizio, e compatibilmente con la capacità occupazionale determinata ai sensi di legge, l'Ente ha valutato il potenziamento del personale di tre aree su quattro, anche in ragione delle unità cessate e delle professionalità e profili necessari a garantire il funzionamento degli uffici.

La scelta è stata quella dell'impegno alla stabilizzazione del personale precario LPU/LSU ormai da anni in servizio presso l'Ente e che ha acquisito la professionalità necessaria alla gestione delle procedure. Il processo di stabilizzazione sarà effettuato entro i termini stabiliti dalla Regione, a meno che non intervengano modifiche normative che determinano la necessità di modifica. Inoltre, avendo l'Ente programmato ed attuato un maggiore controllo del territorio si attraverso l'installazione di sistemi di videosorveglianza, nonché, strumenti per il controllo della viabilità, ha ritenuto potenziare il servizio di vigilanza prevedendo il completamento della procedura di assunzione di una unità di Istruttore di Vigilanza Cat. C part-time;

### **d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

La programmazione 2019-2021 prevede, complessivamente la trasformazione da P.T. a F.T. di n. 2 posti (n. 1 Cat. A e n. 1 Cat.B) e l'assunzione di : n. 1 posto di Categoria D) con profilo di istruttore direttivo tecnico P.T., n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile Cat. C), P.T., n. 1 agente di Polizia Municipale Cat. C) P.T. e n. 1 posto di Istruttore direttivo Amministrativo Cat. D) , P.T. , mediante l'utilizzazione delle risorse derivanti dai resti occupazionali, e n. 3 (n.1 Cat. A), n. 1 Cat. B) e n. 1 Cat. C) posti da ricoprire mediante stabilizzazione di personale LSU/LPU, dando atto che l'amministrazione si impegna, con il presente piano del fabbisogno, seguendo le procedure previste dalla legislazione vigente, a procedere alla loro assunzione a tempo indeterminato utilizzando lo stanziamento del relativo finanziamento già destinato dallo Stato e della Regione al precariato;

### **e) I costi del fabbisogno di personale**

Risultano dalla tabella allegata

### **f) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

Il quadro normativo dei vincoli di spesa ed assunzionali cui sono soggetti gli enti locali, si profila, ancora incompleto, in quanto appare necessario esaminare, altresì, le ulteriori norme di dettaglio relative al contenimento della spesa, precisando, come negli ultimi anni il legislatore sia intervenuto, più volte, in maniera non sempre coerente in termini di sistematicità delle fonti.

Accanto alle norme contenute nel Testo Unico Enti locali, per gli enti sottoposti al patto di stabilità, devono essere prese in considerazione le seguenti norme. In primo luogo, la legge n. 296/2006 (legge finanziaria 2007), che prevede una disciplina limitativa delle assunzioni per gli enti territoriali, in considerazione della nuova impostazione e delle nuove regole del patto di stabilità interno.

*In particolare l'art. 1 comma 557 statuisce che **Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale (...) 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; (lettera tuttavia successivamente abrogata dal DL 113/2016);*

*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 organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

In relazione alla determinazione delle componenti che vanno considerate al fine del calcolo della spesa di personale per verificare il rispetto del relativo vincolo di volta in volta considerato (in relazione alle dimensioni dell'ente ed alle norme man mano succedutesi), va evidenziato che le apposite Linee guida approvate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, con deliberazione n. 13/2015/INPR relative Rendiconto 2014 degli enti locali, al Punto 6.2 del questionario destinato ai revisori individuano le cosiddette **COMPONENTI INCLUSE** tra le seguenti:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel; - spese per il personale con contratto di formazione e lavoro.
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
- spesa per il segretario comunale

Le cosiddette **COMPONENTI ESCLUSE** sono invece:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;

- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Afferente al principio di riduzione della spesa, e quale sua concretizzazione, il legislatore ha introdotto e continuamente modificato, nel corso dell'ultimo decennio, una serie di vincoli percentuali sulle cessazioni finalizzati a regolare il turn over del personale ed in particolare di quello a tempo indeterminato. Giova evidenziare che in precedenza i vincoli assunzionali erano indifferenziati e valevano sia per il tempo indeterminato che per il lavoro flessibile.

Solo con le modifiche normative introdotte con l'articolo 4 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 che ha interessato, modificandolo, l'allora vigente articolo 76, comma 7, del d.l. 25 giugno 2008 n. 112 convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133, si sono estesi agli enti locali i principi contenuti nella disposizione di cui all'articolo 9, comma 28, del d.l. 31 maggio 2010 n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122, relativa ai vincoli alle assunzioni per lavoro flessibile cui sono soggette le pubbliche amministrazioni. "In pratica, si è creato un doppio binario: da un lato i vincoli riguardanti le assunzioni a tempo indeterminato, che rappresentano la forma ordinaria del rapporto di lavoro con la P.A. in virtù dell'articolo 36, del d.lgs 165/2001 secondo il quale *"per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato"*; dall'altro i limiti di spesa introdotti ex novo per le assunzioni relative al lavoro flessibile, che a norma del medesimo articolo 36 possono essere effettuate solo *"per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali"*. Per queste tipologie di assunzioni si sono infatti individuati vincoli assunzionali specifici legati ad una percentuale della relativa spesa riferita ad un determinato esercizio finanziario (2009)" (deliberazione della Sezione delle Autonomie n.12/SEZAUT/2012/INPR).

Le predette percentuali assunzionali, tuttavia tendono a differenziarsi in relazione alla dimensione dell'ente locale. Infatti, il citato articolo 1, comma 557 impone agli enti (soggetti al patto di stabilità) un vincolo assunzionale percentualmente parametrato alla spesa per cessazioni avvenute nel precedente anno (parametro capitaro) mentre per gli enti cosiddetti minori ovvero quelli non soggetti al patto di stabilità, l'art. 1 comma 562 della richiamata legge 296/2006 ha previsto che le assunzioni siano paramtrate non ad una percentuale della spesa per cessazioni avvenute nell'anno precedente ma alla cessazione dei rapporti di lavoro. In pratica ove nel precedente esercizio cessi un rapporto di lavoro e l'ente rispetti il parametro della spesa (in questo caso contenimento entro il limite di quella impegnata nell'anno 2008), può assumersi nel limite del rapporto di lavoro venuto meno (cosiddetto turn over "una testa ad una testa").

Come detto, per gli enti soggetti al patto di stabilità nel corso degli anni sono state variate costantemente le percentuali assunzionali in relazione alla spesa per cessati e, in uno dei recenti interventi modificativi, con l'art. 3 comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90

convertito con modificazioni nella legge 11/08/2014 n. 114, si era stabilito che negli anni 2014 e 2015, le Regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno potevano procedere 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. La predetta facoltà ad assumere era fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.

La medesima disposizione, a decorrere dall'anno 2014 consentiva, inoltre, 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 e l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

La norma confermava, inoltre, le disposizioni cui alla legge 296/2006 artt. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter.

Il successivo comma 5 quater, inserito dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114. inoltre, stabiliva che *“Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015”* (detto comma tuttavia verrà disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018, a seguito dell'introduzione dell'art. 1, comma 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208). Il principio del contenimento espresso dal predetto comma 557-quaterdi fatto va a sostituire quello di tendenziale riduzione della spesa di personale che sino ad allora aveva caratterizzato le politiche del personale degli enti locali che erano soggetti al rispetto del patto di stabilità.

Le posizioni interpretative della Corte di conti sembrano essersi finalizzate al superamento di tale principio come ad esempio si rileva dalla lettura della deliberazione della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 386/2016/PAR e, in modo analogo su tale linea, appare orientata la Sezione delle Autonomie della Corte dei conti ove afferma: *“A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557 quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un'annualità e l'altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall'ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell'ampliamento della base temporale di riferimento”* (Sezione delle Autonomie, deliberazione n. 25/SEZAUT/2014/QMIG);

Ancor più eloquente appare quanto sembra emergere dalla deliberazione n. 22/SEZAUT/2016/QMIG della stessa sezione delle Autonomie che approva le linee guida (questionari) sul controllo finanziario degli enti locali di cui all'art. 1, comma 166 della legge 296/2006 relativi al rendiconto 2015. Infatti, nel punto 1.2.11.1. del questionario viene rivolta ai revisori dei conti la seguente domanda *“La spesa per il personale impegnata nel 2015 e contenuta nei limiti della spesa media impegnata per il personale nel periodo 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, co. 557 e 557 quater della l. n. 296/2006 (Enti superiori ai 1.000 abitanti)?”*.

Sembrerebbe emergere dalla formulazione della domanda che l'unico vincolo al quale erano soggette le amministrazioni nell'esercizio 2015 era quello derivante dall'effetto in combinato disposto degli articoli 557 e 557 quater dell'articolo 1 della legge 296/2006. Tale considerazione appare ulteriormente supportata dalle risultanze della Tabella

esplicativa che accompagna la formulazione della domanda di cui al successivo punto 1.2.11.2. nella quale si chiede la: *“Verifica del rispetto dei criteri di cui all’art. 1, co. 557, l. n. 296/2006”*. Infatti, in detta tabella al fine della verifica del rispetto del vincolo si chiede ai revisori di inserire la spesa (nelle varie componenti di cui agli Interventi 01, 03, 07 ed altri da specificare ove presenti) sostenuta come media nel triennio 2011-2013 e quella sostenuta nell’anno 2015 al fine del confronto, senza con ciò prendere in considerazione la valutazione della riduzione della spesa rispetto a quella dell’esercizio precedente (in tal senso la deliberazione n. 386/2016/PAR della Sezione regionale di controllo per il Veneto citata).

Ancor più eloquente in ordine al superamento del concetto di riduzione tendenziale della spesa si pone seppur *incidenter tantum* una recente pronuncia della Corte di Cassazione in materia di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno. La Suprema Corte, nella sentenza a SS.UU n. 27440/2017, infatti, al punto A) afferma che *“A) l’ente pubblico datore di lavoro può prendere la decisione di avviare una procedura di assunzione di personale a tempo pieno valida ai fini dell’applicazione di cui all’art. 3, comma 101, cit. soltanto dopo aver individuato nelle proprie dotazioni organiche (determinate nel piano triennale dei fabbisogni di personale) vacanze relative alle categorie e ai profili propri di quei lavoratori part-time la cui eventuale trasformazione in rapporto a tempo pieno è compatibile con il rispetto del patto di stabilità interno (applicabile ratione temporis anche ai Comuni con più di mille abitanti) e, in particolare, con il principio del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (vedi: art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296) nonché con la direttiva di non creare posizioni soprannumerarie”*.

Tornando, ai limiti assunzionali per gli enti soggetti al patto, per gli anni 2015 e 2016 il legislatore ha introdotto inoltre, successivamente al richiamato D.L. 90/2014 per le assunzioni a tempo indeterminato, una disciplina derogatoria al quadro normativo esistente. Infatti, ai sensi dell’art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 2014 (legge di stabilità 2015), modificata dall’art. 4, comma 2-bis, del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n.125, *“Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all’immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. È fatta salva la possibilità di indire, nel rispetto delle limitazioni assunzionali e finanziarie vigenti, le procedure concorsuali per il reclutamento a tempo indeterminato di personale in possesso di titoli di studio specifici abilitanti o in possesso di abilitazioni professionali necessarie per lo svolgimento delle funzioni fondamentali relative all’organizzazione e gestione dei servizi educativi e scolastici, con esclusione del personale amministrativo, in caso di esaurimento delle graduatorie vigenti e di dimostrata assenza, tra le unità soprannumerarie di cui al precedente periodo, di figure professionali in grado di assolvere alle predette funzioni...”*. Successivamente, con la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità per l’anno 2016) il legislatore ha stabilito il superamento delle richiamate percentuali assunzionali già fissate dal comma 5-quater dell’art. 3 del D.L. n. 90/2014 e con l’articolo 1, comma 228, così come modificato dalla legge di bilancio per il 2017, L. n. 232/2016, ha previsto nuovi limiti assunzionali disponendo che *“per gli anni 2016, 2017 e 2018 le Regioni e gli enti locali possano procedere ad assunzioni di personale tempo indeterminato, di qualifica non dirigenziale, nel limite di un contingente di personale corrispondente per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato*

*nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. (...) In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018".*

*L'art 1 comma 479 lett d) della L. 232/2016 come modificata dall'art. 22, comma 3, D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96 interviene ulteriormente sul già complesso quadro normativo stratificato stabilendo che (...) Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: (...) punto d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento (prima era 75 per cento) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".*

## Comune di MONTEPAONE (Prov.CZ) SERVIZIO PERSONALE

### DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DEL 30/9/2019

Che tiene conto del disposto normativo del D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui 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.

Cat.	Posti previsti		Posti coperti		Posti vacanti		Totale
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
Dir	0	0	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0	0
D	2	2	2	0	0	2	4
C	10	3	10	0	0	3	13
B3	9	0	9	0	0	0	9
B	2	2	1	1	1	1	4
A	3	2	2	1	1	1	5
<b>TOTALE</b>	26	9	24	2	2	7	35

## PIANO OCCUPAZIONALE 2019-2021

### ANNO 2019

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizz.	Trasform. Rapp. FT.	
A	Operatore	Area Amministrativa	FT						X	<b>2019</b>
B	Collaboratore Amministrativo	Area Amministrativa	FT						X	“
A	Operatore	Area Finanziaria	PT					X		*
B	Collaboratore Amministrativo	Area Finanziaria	PT					X		*
C	Istruttore Tecnico	Area Tecnica	PT					X		*
C	Agente di Polizia Municipale	Vigilanza	PT	X In itinere						**
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										<b>84.331,30</b>

\* Il processo di stabilizzazione sarà effettuato nei termini imposti dall'Ente Regione Calabria.

\*\* il concorso è avviato, ma allo stato sospeso può farsi fronte secondo quanto previsto dall'art. 35-bis del Decreto Sicurezza D.L. 113/2018

**ANNO 2020**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizz.	.....	
D	Istruttore Direttivo Tecnico	Area Tecnica LLPP	PT	X						2020
C	Istruttore Amm.vo contabile	Area Finanziaria ufficio tributi	PT	X						2020
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										31.104,58

**ANNO 2021**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabilizz.	.....	
D	Istruttore direttivo amministrativo	Area Amministrativa	PT	X						2021
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										16.208,14

<sup>1</sup> Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

# COMUNE DI MONTEPAONE

P. IVA 00297260796 (Provincia di Catanzaro) Tel. 0967/49294-5 Fax 49180  
Allegato A1)

## RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA (ENTI SOGGETTI A PATTO DI STABILITA' NEL 2015) (art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio o normativo	Spesa ANNO 2011 <sup>1</sup>	Spesa ANNO 2012 <sup>2</sup>	Spesa ANNO 2013 <sup>3</sup>	TOTALE TRIENNIO
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale <sup>4</sup>	Int. 01	€ 1.241.498,18	€ 1.214.904,46	€ 1.147.135,81	€ 3.603.538,45
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	Int. 01	€ 31.069,25	€ 28.711,42	€ 51.128,97	€ 110.909,64
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>		€	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro		€	€	€	€
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€	€	€
6	Spese per personale in comando presso l'ente		€	€	€	€
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL		€	€	€	€
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL		€	€	€	€
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		€	€	€	€
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada		€	€	€	€
12	IRAP	Int. 07	€ 67.320,47	€ 73.956,63	€ 77.000,00	€ 218.277,10

<sup>1</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2011.

<sup>2</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2012.

<sup>3</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2013.

<sup>4</sup> La spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. L'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (C. dei conti Lombardia, del. n. 130/2014). Si devono conteggiare nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune per il servizio "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito.

13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€	€
14	Buoni pasto		€	€ 12.280,03	€	€ 12.280,03
15	Assegno nucleo familiare		€	€	€	€
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente		€	€	€	€
18	Altro .....		€	€	€	€
19	<b>A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)</b>		<b>€ 1.339.887,90</b>	<b>€ 1.329.852,54</b>	<b>€ 1.275.264,78</b>	<b>€ 3.945.005,22</b>

<b>A DETRARRE</b>						
<b>N.D.</b>	<b>Voce</b>	<b>Rif. al bilancio o normativo</b>	<b>Spesa ANNO 2011<sup>5</sup></b>	<b>Spesa ANNO 2012<sup>6</sup></b>	<b>Spesa ANNO 2013<sup>7</sup></b>	<b>TOTALE TRIENNIO</b>
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni		€	€	€	€
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€ 20.368,87	€ 20.368,87	€ 20.368,87	€ 61.106,61
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali		€	€	€	€
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€ 1.700,00	€ 1.700,00	€ 2.339,00	€ 5.739,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€	€
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€	€ 41.914,00	€ 39.270,00	€ 81.184,00
11	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€	€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007 <sup>8</sup>		€	€	€	€

<sup>5</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2011.

<sup>6</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2012.

<sup>7</sup> Somme impegnate risultanti dal rendiconto dell'esercizio 2013.

<sup>8</sup> **120.** All'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l'esercizio in corso, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)	€	€	€	€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 <sup>9</sup>	€	€	€	€
16	Altro .....	€	€	€	€
17	<b>B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 16)</b>	<b>€ 22.068,87</b>	<b>€ 63.982,87</b>	<b>€ 61.977,87</b>	<b>€ 148.029,61</b>

18	<b>C) SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013 (A - B)</b>	<b>€ 3.796.975,61</b>
----	---	-----------------------

19	<b>SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (LIMITE PER IL 2019) (C / 3)</b>	<b>€ 1.265.658,54</b>
----	---	-----------------------

Data 14/11/2019

*a) che l'ente abbia rispettato il patto di stabilità nell'ultimo triennio;*

*b) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;*

*c) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto».*

<sup>9</sup> **8.** Per le strette finalità connesse alla situazione emergenziale prodottasi a seguito del sisma del 20 e 29 maggio 2012, per le annualità 2012 e 2013 è autorizzata l'assunzione con contratti di lavoro flessibile fino a 170 unità di personale per i comuni colpiti dal sisma individuati dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, e fino a 50 unità di personale da parte della struttura commissariale istituita presso la regione Emilia-Romagna, ai sensi del comma 5 dell'articolo 1 del citato decreto-legge. Nei limiti delle risorse impiegate per le assunzioni destinate ai comuni, non operano i vincoli assunzionali di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Le assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate dalle unioni di comuni, con facoltà di attingere dalle graduatorie, anche per le assunzioni a tempo indeterminato, approvate dai comuni costituenti le unioni medesime e vigenti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, garantendo in ogni caso il rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati nelle medesime graduatorie. L'assegnazione delle risorse finanziarie per le assunzioni tra le diverse regioni è effettuata in base al riparto di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 luglio 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio 2012. Il riparto fra i comuni interessati avviene previa intesa tra le unioni ed i commissari delegati. I comuni non ricompresi in unioni possono stipulare apposite convenzioni con le unioni per poter attivare la presente disposizione.

**8-bis.** I comuni individuati nell'allegato 1 al decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, e le unioni di comuni cui gli stessi aderiscono, per le annualità 2012 e 2013, sono autorizzati ad incrementare le risorse decentrate fino a un massimo del 5 per cento della spesa di personale, calcolata secondo i criteri applicati per l'attuazione dei commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le amministrazioni comunali nel determinare lo stanziamento integrativo devono in ogni caso assicurare il rispetto del patto di stabilità nonché delle disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 76 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. Gli stanziamenti integrativi sono destinati a finanziare la remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

**9.** Agli oneri derivanti dal comma 8 si provvede mediante utilizzo delle risorse di cui all'articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, nell'ambito della quota assegnata a ciascun Presidente di regione e con i seguenti limiti: euro 3.750.000 per l'anno 2012, euro 20 milioni per l'anno 2013, euro 20 milioni per l'anno 2014, euro 25 milioni per l'anno 2015 ed euro 25 milioni per l'anno 2016.

# COMUNE DI MONTEPAONE

P. IVA 00297260796 (Provincia di Catanzaro) Tel. 0967/49294-5 Fax 49180

Allegato A2)

## VERIFICA DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2019 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2019 <sup>10</sup>		
			Spese già contratte <sup>11</sup>	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
<b>A SOMMARE</b>					
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale	Int. 01	€ 634.254,00	€ 78.914,01	€ 713.168,01
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	Int. 01	€	€	€
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art.	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€ 54.015,16	€	€ 54.015,16
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		€	€	€
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€	€	€
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€

<sup>10</sup> Vanno indicate tutte le somme previste sul bilancio di previsione finanziario dell'esercizio 2019.

<sup>11</sup> Vanno indicate tutte le somme già impegnate sul bilancio per effetto di personale assunto e obbligazioni già *contratte* con decorrenza 1° gennaio 2019.

10	Oneri contributivi a carico ente		€ 177.061,00	€ 21.054,26	€ 198.115,26
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		€	€	€
12	IRAP	Int. 07	€ 52.457,00	€ 6.707,69	€ 59.164,69
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
14	Buoni pasto		€ 10.000,00	€	€ 10.000,00
15	Assegno nucleo familiare		€ 5.544,00	€	€ 5.544,00
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
18	Altro .....		€	€	€
19	<b>A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)</b>		€ 933.331,16	€ 106.675,95	€ 1.040.007,11

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2019 <sup>12</sup>		
			Spese già contratte <sup>13</sup>	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
<b>A DETRARRE</b>					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€ 27.917,98	€	€ 27.917,98
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	€	€	€
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€	€	€
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€ 5.000,00	€	€ 5.000,00

<sup>12</sup> Vanno indicate tutte le somme previste sul bilancio di previsione finanziario dell'esercizio 2019.

<sup>13</sup> Vanno indicate tutte le somme già impegnate sul bilancio per effetto di personale assunto e obbligazioni già contratte alla data del 1° gennaio 2019.

9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€	€	€
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007 <sup>14</sup>		€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€	€	€
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012 <sup>15</sup>		€	€	€
16	Contributi Statali e regionali per stabilizzazione LSU/LPU			€ 39.288,66	€ 39.288,66
17	<b>B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)</b>		<b>€ 32.917,98</b>	<b>€ 39.288,66</b>	<b>€ 72.206,64</b>

<sup>14</sup> **120.** All'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l'esercizio in corso, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

a) che l'ente abbia rispettato il patto di stabilità nell'ultimo triennio;

b) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

c) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto».

<sup>15</sup> **8.** Per le strette finalità connesse alla situazione emergenziale prodottasi a seguito del sisma del 20 e 29 maggio 2012, per le annualità 2012 e 2013 è autorizzata l'assunzione con contratti di lavoro flessibile fino a 170 unità di personale per i comuni colpiti dal sisma individuati dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, e fino a 50 unità di personale da parte della struttura commissariale istituita presso la regione Emilia-Romagna, ai sensi del comma 5 dell'articolo 1 del citato decreto-legge. Nei limiti delle risorse impiegate per le assunzioni destinate ai comuni, non operano i vincoli assunzionali di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Le assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate dalle unioni di comuni, con facoltà di attingere dalle graduatorie, anche per le assunzioni a tempo indeterminato, approvate dai comuni costituenti le unioni medesime e vigenti alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, garantendo in ogni caso il rispetto dell'ordine di collocazione dei candidati nelle medesime graduatorie. L'assegnazione delle risorse finanziarie per le assunzioni tra le diverse regioni è effettuata in base al riparto di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 luglio 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio 2012. Il riparto fra i comuni interessati avviene previa intesa tra le unioni ed i commissari delegati. I comuni non ricompresi in unioni possono stipulare apposite convenzioni con le unioni per poter attivare la presente disposizione.

**8-bis.** I comuni individuati nell'allegato 1 al decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, e le unioni di comuni cui gli stessi aderiscono, per le annualità 2012 e 2013, sono autorizzati ad incrementare le risorse decentrate fino a un massimo del 5 per cento della spesa di personale, calcolata secondo i criteri applicati per l'attuazione dei commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le amministrazioni comunali nel determinare lo stanziamento integrativo devono in ogni caso assicurare il rispetto del patto di stabilità nonché delle disposizioni di cui al comma 7 dell'articolo 76 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e successive modificazioni. Gli stanziamenti integrativi sono destinati a finanziare la remunerazione delle attività e delle prestazioni rese dal personale in relazione alla gestione dello stato di emergenza conseguente agli eventi sismici ed alla riorganizzazione della gestione ordinaria.

**9.** Agli oneri derivanti dal comma 8 si provvede mediante utilizzo delle risorse di cui all'articolo 2 del decreto-legge 6 giugno 2012, n. 74, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° agosto 2012, n. 122, nell'ambito della quota assegnata a ciascun Presidente di regione e con i seguenti limiti: euro 3.750.000 per l'anno 2012, euro 20 milioni per l'anno 2013, euro 20 milioni per l'anno 2014, euro 25 milioni per l'anno 2015 ed euro 25 milioni per l'anno 2016.

18	C) SPESA DI PERSONALE ANNO 2019 (A - B)	€ 967.800,47
19	D) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€1.265.658,54
20	E) SALDO POSITIVO / NEGATIVO	€- 297.858,07

Data 14/11/2019

# COMUNE DI MONTEPAONE

P. IVA 00297260796 (Provincia di Catanzaro) Tel. 0967/49294-5 Fax 49180

Allegato A3)

## CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

(art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 / art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90)

### RESIDUI DISPONIBILI DELLE QUOTE PERCENTUALI DI FACOLTA' ASSUNZIONALI PER IL 2018

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>16</sup>	Modalità di cessazione <sup>17</sup>	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare <sup>18</sup>	Trattamento accessorio <sup>19</sup>	Oneri riflessi	TOTALE
1	ISTRUTTORE (R. F.)	D1	PENSIONE	01/01/2018	€ 23.980,09	€	€ 8.436,20	€ 32.416,29
					€	€	€	€
					€	€	€	€

<sup>16</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>17</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che NON COSTITUISCONO CESSAZIONI: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

<sup>18</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità più tredicesima;

<sup>19</sup> Alla retribuzione fondamentale va sommato il costo del trattamento accessorio medio, calcolato assumendo il totale delle risorse decentrate dell'anno di riferimento diviso il numero medio dei dipendenti in servizio (semisomma del numero dei dipendenti al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno) (rif. DFP, nota circolare n. 11786 del 22/02/2011).

<b>TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2017 (A)</b>	€ 32.416,29
<b>QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (100% di A<sup>20</sup>) (B1)</b>	€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (90% di A<sup>21</sup>) (B2)</b>	€
<b>oppure QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018 (75% di A<sup>22</sup>) (B3)</b>	€ 24.312,22
<b>QUOTA UTILIZZATA NEL 2018 (B)</b>	€ 0,00
<b>RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2019 (A-B) (C)</b>	€ 24.312,22

### SPESA PER IL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018

N.D.	Profilo professionale	Cat. <sup>23</sup>	Modalità di cessazione <sup>24</sup>	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare <sup>25</sup>	Trattamento accessorio <sup>26</sup>	Oneri riflessi	TOTALE
2	ESECUTORE(P. I.)	A1	PENSIONE	04/07/2018	€ 18.482,72	€	€ 6.502,22	€ 24.984,94
3	INSEGNANTE MATERNA(F. M. R.)	C1	PENSIONE	01/07/2018	€ 22.039,41	€	€ 7.753,46	€ 29.792,87

<sup>20</sup> Percentuale applicabile negli enti con popolazione tra 1.000 e 5.000 abitanti con spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 e con spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei rendiconti dell'ultimo triennio (ex art. 1, c. 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205).

<sup>21</sup> Percentuale applicabile negli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti con spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013, con rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello individuato dal D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente, che hanno rispettato il saldo di finanza pubblica e con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal rendiconto dell'esercizio precedente.

<sup>22</sup> Percentuale applicabile negli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti con spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello individuato dal D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente.

<sup>23</sup> Indicare la categoria iniziale di accesso (A, B, B3, C, D, D3), senza posizione economica.

<sup>24</sup> Specificare tra: pensionamento, dimissioni, esternalizzazione del servizio, mobilità in uscita del segretario. Ricordiamo che NON COSTITUISCONO CESSAZIONI: mobilità in uscita; cessazione categorie protette, cessazione di dipendente per effetto di progressione verticale.

<sup>25</sup> Indicare la retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità (compresa la 13<sup>a</sup>).

<sup>26</sup> Alla retribuzione fondamentale va sommato il costo del trattamento accessorio medio, calcolato assumendo il totale delle risorse decentrate dell'anno di riferimento diviso il numero medio dei dipendenti in servizio (semisomma del numero dei dipendenti al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno) (rif. DFP, nota circolare n. 11786 del 22/02/2011).

---

**TOTALE COSTO CESSATI ANNO 2018 (A)**

€ 54.777,81

**QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019 (100% di A<sup>27</sup>) (B)**

€ 54.777,81

---

<sup>27</sup> Percentuale applicabile negli enti con popolazione tra 1.000 e 5.000 abitanti con spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 e con spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei rendiconti dell'ultimo triennio (*ex art. 1, c. 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205*).

**RIEPILOGO**

<b>ND</b>	<b>Anno</b>	<b>Spesa cessati</b>	<b>Limite spesa per nuove assunzioni</b>	<b>Quota utilizzata</b>	<b>Quota da utilizzare</b>
1	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2015</b>				€ 0,00
2	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2016</b>				€ 0,00
3	<b>RESIDUI DISPONIBILI CESSATI ANNO 2017</b>				€ 24.312,22
4	<b>SPESA PER CESSATI ANNO 2018</b>				€ 54.777,81
<b>TOTALE ANNO 2019</b>					€ 79.090,03

Data 14/11/2019



# COMUNE DI MONTEPAONE

(Provincia di Catanzaro)

via L. Rossi, 35 - 88060 / MONTEPAONE - P. IVA 00297260796 - Tel. 0967/49294-5 Fax 49294

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto:** Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2021

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 e 147 Bis TUEL D.LGS. 267/2000

### PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

La sottoscritta Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi degli artt. 49, comma 1, come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D.Lgs.267/2000 ESPRIME PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione.

Attesta, per l'effetto, con la sottoscrizione e con ogni conseguenza, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa essendo stati correttamente valutati i presupposti di fatto e di diritto, il rispetto delle regole anticorruzione, il rispetto delle norme sulla privacy, che consentono all'organo deliberante di approvare il presente provvedimento.

Montepaone lì 14/11/2019

F.to La Responsabile dell'Area Amministrativa  
Geom. Francesco Ficchi

### PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

La sottoscritta Responsabile del Servizio Economico Finanziario, ai sensi degli artt. 49, comma 1, come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D.Lgs.267/2000

Vista la proposta in oggetto attesta che:

HA RIFLESSI DIRETTI sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente ed esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile

NON HA RIFLESSI DIRETTI o INDIRETTI sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

NECESSITA DI COPERTURA FINANZIARIA.

Montepaone lì 14/11/2019

F.to La Responsabile dell'Area Finanziaria  
Dott.ssa Angelica Talarico

Letto, approvato e sottoscritto

IL SEGRETARIO GENERALE  
Avv. Carmela Chiellino

IL SINDACO  
Mario Migliarese

Firmati come all'originale

---

### **ALBO PRETORIO**

Il sottoscritto, responsabile del servizio delle pubblicazioni all'Albo Pretorio,

### **ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata pubblicata in data odierna all'albo pretorio online di questo Comune (Art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) per rimanervi per 15 giorni consecutivi (Art. 124, comma 1, del TU 18 agosto 2000 n. 267) e comunicata ai capigruppo con nota prot. 9402

Montepaone, li 15/11/2019

F.to L'Addetto alla pubblicazione  
(Saia)

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si attesta che la presente delibera diventerà esecutiva ai sensi:

€ del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18/8/2000

X del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 267 del 18/8/2000 (immediata eseguibilità)

Montepaone, li 15/11/2019

F.to IL SEGRETARIO GENERALE  
Avv. Carmela Chiellino

---