

COPIA



Reg. Gen. n. 61  
del 06/05/2022

# Città di Locri

Città Metropolitana di Reggio Calabria

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 61

<b>OGGETTO:</b>	<b>PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 - PIANO ASSUNZIONI ANNO 2022-APPROVAZIONE</b>
-----------------	--

L'anno 2022 il giorno sei del mese di maggio alle ore 9.45 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone seguenti:

Num. Ord.	COGNOME E NOME	Incarico	Presente	Assente
1	CALABRESE GIOVANNI	Sindaco-Presidente	X	
2	FONTANA GIUSEPPE	Vicesindaco	X	
3	PANETTA VINCENZO	Assessore	X	
4	BUMBACA DOMENICA	Assessore	X	
5	ACCURSI ROBERTA	Assessore	X	
6	LEONE PIERO EMILIO	Assessore	X	
Totale			6	0

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa **Caterina Gioldini**.

Il Sindaco-Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dopo aver dichiarato aperta la riunione, li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" prevede che gli enti locali disciplinino, con propri regolamenti l'ordinamento generale degli uffici e servizi che deve prevedere i ruoli, la dotazione organica, la loro consistenza complessiva e i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/00 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- l'art. 48 del D. Lgs. 267/00 prevede che è di competenza della Giunta Comunale l'adozione dei regolamenti degli uffici e dei servizi;

**Rilevato** che, ai sensi dell'art. 6, commi 1, 2, 3, 4 e 6 e dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

- c.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".
- c. 2: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili a 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'art. 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'art. 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".
- c. 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 programmatici e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto 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".
- c. 4: che "le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modifiche ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale".
- c. 6: "Le Amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".
- art. 6 ter: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero 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'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali."

**Dato atto** che con il Decreto 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. il 27 luglio 2018, il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche necessarie per l'attuazione dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001 prima citato come introdotto dall'art. 4, del D. lgs. n. 75/2017 di riforma del pubblico impiego. In particolare, le 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 altre norme specifiche vigenti. La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto, stando alle indicazioni riportate nelle "Linee di indirizzo" la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale.

#### Visti:

la L. n.234/2021 (L.di Bilancio 2022) che ha stanziato i fondi finalizzati al rafforzamento dei servizi sociali i quali si aggiungono ai fondi già stanziati dall'art. 1 commi 797-804 della Legge 178/2020 e dal Dlgs. 15 settembre 2017 n. 147 che all'art. 7 aveva già destinato risorse del Fondo Povertà al rafforzamento dei servizi sociali. Tali fondi sono destinati a promuovere e sostenere l'assunzione di assistenti sociali da parte degli enti locali titolari di funzioni sociali di cui alla L.328/2000 in funzione del raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale professionale pari ad un operatore ogni 5000 abitanti su tutto il territorio nazionale. Trattasi di una misura strutturale che garantisce € 40.000 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo pieno e indeterminato dall'Ambito ovvero dai Comuni che ne fanno parte...."

- l'art. 33 c.2 della L.58/2019, come modificato dal c. 853, art. 1 L. n. 160/2020, che stabilisce: *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto (omissis) sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (omissis).*
- il Decreto 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in G.U. il 27.05.2020, che individua all'art. 4 c.1, con la tabella 1 i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché con la tabella 2, all'art.5 c.1 individua le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia, prevedendone l'applicazione ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020. La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto sopra non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

#### Considerato che:

- la tabella 1 (rapporto di spesa del personale con entrate correnti) del Decreto sopra citato rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori soglia di riferimento. Quindi, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo primo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.
- la tabella 2 del Decreto prevede che i Comuni che rispettano la condizione di cui alla tabella 1, possano incrementare le spese di personale gradualmente negli anni dal 2020 al 2024 secondo le percentuali di crescita, in relazione al dato 2018, delle spese di personale, nel rispetto del valore soglia. L'incremento di spesa deve dunque garantire contemporaneamente il rispetto della soglia di cui alla tabella 1 e il rispetto dell'incremento percentuale di cui alla tabella 2.

**Vista** la circolare esplicativa del Ministero della Pubblica Amministrazione in attuazione dell'art. 33 c.2 del D.L.34/2919 convertito con L.58/2019 che :

- specifica alcuni elementi critici della definizione dei due concetti di spesa di personale e di entrate correnti, descrivendo di fatto quali sono i dati di riferimento da inserire nel calcolo;
- specifica in merito alla mobilità che dalla data di entrata in vigore del decreto ministeriale i comuni non sono più enti che hanno limitazioni alle assunzioni. Pertanto viene a cadere il concetto di "neutralità" della mobilità dato che il nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale è fondato sul principio della pura sostenibilità finanziaria. Una volta stabilito qual è il budget assunzionale a tempo indeterminato sulla base del nuovo decreto ministeriale, una mobilità in entrata andrà ad assorbire parte di tale spazio, anche se l'unità è proveniente da altro comune;

#### Richiamate:

- La deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 31/05/2017 di dichiarazione del dissesto economico finanziario dell'ente;
- Il decreto ministeriale n. 009945 del 15.01.2019 di approvazione dell'ipotesi del bilancio stabilmente riequilibrato anno 2018 deliberato dal Consiglio Comunale con delibera n. 18 del 23 Aprile 2018;
- la deliberazione dell Giunta Comunale R.G. n. 109 del 27 Novembre 2018 avente ad oggetto " *Rideterminazione Dotazione Organica*"
- la decisione della Cosfel (Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali) n. 171 adottata nella seduta del 10.12.2018 con la quale è stata approvata la dotazione organica del Comune di Locri di cui alla deliberazione G.C. n. 109/2018;
- la deliberazione della Giunta Comunale R.G. n. 78 del 15 Luglio 2021 ad oggetto " *Modifiche e nuova adozione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale - Periodo 2021/2023 -*";
- la deliberazione della Giunta Comunale R.G. n. 112 del 23 Ottobre 2014 ad oggetto " *Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi*".

**Rilevata** la competenza generale e residuale della Giunta Comunale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D. Lgs. 267/2000;

**Rilevato** che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia la dotazione di spesa potenziale massima, sia le facoltà assunzionali per questo ente che così si dettagliano:

- A. Dotazione di spesa potenziale massima;
- B. Capacità assunzionali;

#### A. DOTAZIONE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA

##### A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p> <p>Art. 57, comma 3-septies, Decreto Legge 104/2020</p>	<p>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, 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. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p> <p>A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, i-bis e 2 dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento.</p>
<p>Art. 33, comma 2, legge 58/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 legge n. 160/2020</p> <p>Art. 6 Decreto 17.03.2020</p>	<p>I comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.</p> <p>La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto sopra non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (valore medio della spesa di personale del triennio precedente 2011-2013, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali).</p>

##### A2. Situazione dell'ente

**Ricordato** che il limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 è dato dal valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali e di altri istituti come indicati dai pareri delle Corti dei Conti, per il Comune di Locri corrisponde ad € 3.733.922,41;

Visto il prospetto di calcolo per come di seguito dettagliato che, in applicazione del sopra citato decreto e circolare esplicativa con riferimento all'ultimo consuntivo approvato (2021), fa emergere che questa amministrazione ha un **valore soglia** definito

come percentuale pari al **20,56%** che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27%, come definito dalla tabella 1 del DPCM sopra citato, e pertanto ha una **capacità di spesa per il personale per l'anno 2022** pari a € 2.983.322,11 con un **incremento di spesa massimo per l'anno 2022** di € 477.224,85, per come di

seguito specificato;

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2022		
	Popolazione al 31 dicembre	2020	11.925	F
		ANNO	VALORE	
		2021	2.272.266,85 € (l)	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	(a)	2.272.266,85 €	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	2.511.709,75 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	11.665.423,59 €	
		2020	14.288.801,00 €	
		2021	14.438.221,14 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		13.464.148,58 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	2.414.807,43 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	11.049.341,15 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		20,56%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%
<b>COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI</b>				
<b>ENTE VIRTUOSO</b>				
<b>ENTE VIRTUOSO</b>				
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	711.055,26 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	2.983.322,11 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2022		19,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	477.224,85 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	13.823,28 €	
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	477.224,85 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	2.988.934,60 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	2.983.322,11 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	2.983.322,11 €	
		(o)		

### A3. Programmazione

**Richiamate** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8 maggio 2018, volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani di fabbisogno di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;

**Rimarcata** la centralità del Piano Triennale del Fabbisogno di personale, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

**Dato atto**, quindi, che come riportato nelle linee di indirizzo, il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;

#### Considerato:

- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento che definisce le linee guida entro le quali devono articolarsi i piani annuali delle assunzioni del triennio di riferimento;
- che le "Linee guida della programmazione del fabbisogno di personale" dettate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubbliche sono le seguenti:
- la verifica del rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia, con particolare riguardo al principio del pareggio di bilancio, alle spese di personale ed alle assunzioni;

- l'analisi dei fabbisogni occupazionali sulla base del programma di governo, degli obiettivi strategici di mandato, degli obiettivi gestionali dei dirigenti e dei limiti e vincoli dettati dal legislatore per il conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica;
- l'individuazione delle effettive necessità di risorse umane, con la specificazione del "fabbisogno ordinario", da coprire esclusivamente con contratti a tempo indeterminato e delle "esigenze temporanee ed eccezionali" cui è possibile rispondere avvalendosi delle forme contrattuali flessibili di assunzione (*id est*, artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del D.Lgs. 267/2000 - art. 208, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 285/92 – Personale stagionale Polizia locale) e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;
- la copertura delle quote di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette prevista dalla legge n. 68/1999;
- la copertura della quota di riserva obbligatoria relativa alle vittime del terrorismo e della criminalità organizzata prevista dalla legge n. 407/1998;
- la possibilità, per motivate esigenze organizzative, di utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre Amministrazioni, per un periodo non superiore a tre anni (art. 30, comma 2-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 4 novembre 2010, n. 183);
- la prosecuzione dell'esperienza di ottimizzazione delle risorse umane dell'Ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica, anche mediante la valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza e del potenziale professionale e curriculare del personale dipendente;
- la programmazione triennale può essere rivista in funzione sia di mutate esigenze organizzative dell'Ente e/o di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo ovvero in conseguenza di aggiornamenti del calcolo della spesa del personale e, comunque, le assunzioni saranno effettuate nel rispetto delle novelle normative;
- che, nell'ambito del "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024*", il "*Piano annuale delle assunzioni 2022*", **con riferimento al "fabbisogno ordinario"**, è stato formulato da questo Ente:
  - sulla base delle risultanze del prospetto di calcolo di cui in precedenza che, in applicazione Decreto 17.03.2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, pubblicato in G.U. il 27.05.2020, fa emergere che questa amministrazione ha un **valore soglia** definito come percentuale pari al **20,56%** che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27%, come definito dalla tabella 1 del DPCM sopra citato, e pertanto ha una **capacità di spesa per il personale per l'anno 2022** pari a **€ 2.983.522,11**, con un **incremento di spesa massimo per l'anno 2022** di **€ 477.224,85**;
  - attenendosi rigidamente alla Dotazione Organica Rideterminata con delibera di Giunta Comunale n.109 del 27/11/2018 e autorizzata dalla Cosfel con Decisione n. 171 del 11/12/2018 sia in riferimento al numero di unità da assumere sia in riferimento di tetto massimo di spesa (comprensiva di oneri e al netto IRAP) che non può eccedere l'importo di **€ 2.019.993,27**;
  - indicando, per ciascuna categoria, la tipologia di reclutamento, il numero delle unità di personale che s'intendono assumere nell'anno di competenza e la quantificazione, per ciascuna assunzione, della relativa spesa.

**Considerato** che si rende necessario, con riguardo ai profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, dover procedere:

- alla definizione del "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024*", nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle citate sopravvenute novelle normative, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente ;
- all'approvazione del "*Piano annuale delle assunzioni 2022*";

**Ritenuto** urgente, in relazione alla gravissima carenza della dotazione organica di personale e dei correlativi vincoli assunzionali, approvare il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024*" ed il "*Piano annuale delle assunzioni 2022*":

per fronteggiare le esigenze di riorganizzazione strutturale, necessaria ad assicurare il processo di risanamento amministrativo-finanziario, provvedendo

- a) all'assunzione a tempo indeterminato delle unità di personale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato come risultante dal prospetto che, distinto sotto la lettera B), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale,
- b) all'integrazione oraria, mediante passaggio dalle attuali 30 ore a 34 ore settimanali, per il personale già in servizio presso l'ente e inquadrato nella categoria B1 ( n. 35 unità).

**Considerato:**

- che il D.M. 18 novembre 2020 di *"Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020/2022"*, ha fissato in 1/166 il nuovo rapporto medio dipendenti-popolazione per i comuni della fascia demografica cui appartiene il Comune di Locri che, alla data del 31 dicembre 2020, aveva una popolazione residente pari a 11.925 abitanti;
- che al luce di tali parametri la Dotazione Organica non può essere superiore a n. 71,84 unità (n.72 unità con l'arrotondamento all'unità superiore);

**Vista la Dotazione organica vigente**, come risultante dal prospetto che, distinto sotto la lettera C), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

**Dato atto:**

- che l'Ente ha adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001), tenendo conto che, in sede di prima applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, tale divieto si applica a decorrere dal 3 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle relative linee di indirizzo (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017);
- che, prima della definizione del *"Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024"*, è stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 16/03/2022, è stato approvato il piano triennale 2022/2024 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 D.Lgs. n. 198/2006);
- che l'Ente ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 enti soggetti al patto nel 2015 della L. n. 296/2006);
- che l'Ente ha conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016);
- che l'Ente ha inviato al Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 marzo e, comunque, entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- che l'Ente ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- che il presente atto contiene l'indicazione dettagliata delle assunzioni programmate, con specificazione delle motivazioni, delle modalità di reclutamento e della spesa per ciascuna di esse su base annua;
- che le assunzioni riguardano posti vacanti in dotazione organica;
- che il presente atto rispetta le previsioni dell'art. 34 del D.Lgs. n. 165/2001;

**B. CAPACITÀ ASSUNZIONALI**

**Dato atto** che la previsione della spesa di personale per l'anno 2022, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, così come riportato nel bilancio di previsione 2022-2024, , relativo alla programmazione finanziaria per il periodo sopraddetto, è inferiore alla spesa del triennio 2011-2013, come risulta dal prospetto sotto riportato che riporta le spese di personale con le previsioni assunzionali 2022:

	Media 2011/2013	Previsione 2022
Spese macroaggregato 101	€ 3.733.992,00	€ 2.228.033,00
Spese macroaggregato 103	€ 32.916,00	€ 0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 3.766.838,00</b>	<b>€ 2.228.033,00</b>
(-) Componenti escluse (B)	€ 364.488,00	€ 39.929,34
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>€ 3.402.350,00</b>	<b>€ 2.188.103,66</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562		

Visto il prospetto di calcolo da cui emerge che questa amministrazione ha un valore soglia definito come percentuale pari a 20,56% che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27%, come definito dalla tabella 1 del DPCM sopra citato, e pertanto ha una capacità di spesa per il personale per l'anno 2022 pari a € 2.983.322,11 a fronte di un impegno in bilancio di previsione 2022 per il fabbisogno di spesa di personale, calcolata sulla base delle indicazioni del Decreto attuativo del 17.03.2020, pari a euro 2.228.033,00, con un possibile **incremento di spesa massimo per l'anno 2022 di € 477.224,85**;

Vista, altresì, la delibera di Giunta Comunale n. 109 di "rideterminazione Dotazione organica" e la relativa decisione di Approvazione della Cosfel che impone un limite di spesa per il personale ( Tabellare + Oneri riflessi e al netto dell'IRAP) pari ad € 2.019.993,27.

Esperiti gli opportuni calcoli, considerando gli stessi parametri già utilizzati per la previsione di spesa suddetta, si addiuvano ad una spesa, relativa alle unità in forza, pari ad € 1.623.637,24. Rimane perciò una possibilità di spesa pari ad € **396.356**.

**Dato atto** che la previsione assunzionale prevede una spesa complessiva, per l'anno 2022, comprensiva di Oneri ed IRAP da finanziare con il budget assunzionale, pari ad € **116.380,61**, somma così determinata: **15.862,61** (per assunzione D1 Part Time) +€ **100.518,00** (integrazione oraria), precisando che il posto di assistente sociale è eterofinanziato ( L.30/12/2021 n.234)

**Evidenziato** che le previsioni assunzionali di cui al presente atto potranno essere attuate solo subordinatamente all'approvazione e autorizzazione da parte della Cosfel (stante la situazione di dissesto finanziario dell'ente) nonché al rispetto, da parte dell'Ente, di tutte le prescrizioni e vincoli che la vigente normativa pone in tema di assunzioni;

**Assicurato** che la copertura dei posti in programmazione che prevedono l'accesso dall'esterno saranno precedute dalla prescritta ed obbligatoria procedura di mobilità ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, rispettivamente dal Responsabile del Settore 2 "Programmazione e Finanze – Tributi -Personale";

Visto il parere del Revisore dei Conti, giusto verbale n. 7 del 05/05/2022.

Con voti unanimi e favorevoli palesemente espressi dai presenti nelle forme di legge

### **DELIBERA**

per le motivazioni espresse nella parte narrativa e qui integralmente richiamate:

1. **DI APPROVARE** il "Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024" e, nell'ambito di esso, il "Piano annuale delle assunzioni 2022", provvedendo, nell'ottica di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, all' "assunzione a tempo indeterminato" delle unità di personale, da reclutare con contratto di lavoro subordinato come risultante dal prospetto che, distinto sotto la lettera B), si allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. **DI PROCEDERE** con l'integrazione oraria, mediante passaggio dalla attuali 30 ore a 34 ore settimanali del personale, già in servizio presso l'ente, inquadrato nella categoria B1 ( n. 35 unità)
3. **DI DARE ATTO** che, con riguardo al Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2022:



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

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO 2022	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2020	11.925	F
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI 2021	VALORE	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		2.272.266,85 € (l)	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2019		2.511.709,75 €	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2020		11.665.423,59 €	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2021		14.288.807,00 €	
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2022		14.438.221,14 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		13.464.148,58 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	2.414.807,43 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		11.049.341,15 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		20,56%	
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		27,00%	
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		31,00%	

**COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI**

**ENTE VIRTUOSO**

<b>ENTE VIRTUOSO</b>	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	711.055,26 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	2.983.322,11 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	19,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	477.224,85 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	13.823,28 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	477.224,85 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	2.988.934,60 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (n)	2.983.322,11 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2.983.322,11 €



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

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	FASCIA
		2022	F
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2020	VALORE 11.925
		ANNI 2021	VALORE 2.272.266,85 € (I)
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		(a)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)
		2019	11.665.423,59 €
		2020	14.288.801,00 €
		2021	14.438.221,14 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		13.464.148,58 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	2.414.807,43 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)
			20,56%
			27,00%
			31,00%

**COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI**

**ENTE VIRTUOSO**

ENTE VIRTUOSO		ANNO	VALORE
		2022	
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))		(f)
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2022	(h)
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(o)



Allegato A) alla Deliberazione della Giunta Comunale n....\* del .....

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/24

ASSUNZIONI 2022						
CAT.	Profilo Professionale	Retribuzione Annuale	Unità	Spesa Annuale	Modalità di Reclutamento	
D1	Istruttore Direttivo Tecnico (50% -18 ore settimanali)	15.862,81	1	15.862,81	Scorrimento Graduatorie Ovvvero Concorso Pubblico	
D1	Assistente Sociale ***	31.725,62	1	31.725,62	Concorso Pubblico	
		TOTALE		47.588,43		

ASSUNZIONI 2023						
CAT.	Profilo Professionale	Retribuzione Annuale	Unità	Spesa Annuale	Modalità di Reclutamento	
D1						
A1						
		TOTALE				

ASSUNZIONI 2024						
CAT.	Profilo Professionale	Retribuzione Annuale	Unità	Spesa Annuale	Modalità di Reclutamento	
C1						
C1						
		TOTALE				

\*\*\*La spesa annua per l'assunzione dell'Assistente Sociale è eterofinanziata (L. 30/12/2021 n. 234) perciò va scomputata dalla spesa a carico del bilancio comunale.  
La Spesa annua da coprire per nuova assunzione ammonta ad €15,862,81



<b>DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE</b> (Delibera G.C. n. 109 del 27/11/2018 e approvata con Decisione Cosfel n. 171 del 10/12/2018)												
CAT.	Profilo Professionale	Dotazione Organica			Posti Coperti al 31/12/2021			Posti vacanti al 31/12/2021				
		F.T.	P.T.	%	F.T.	P.T.	%	F.T.	P.T.	%		
Dir	Dirigente											
	Funzionario											
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1			1							
D	Istruttore Direttivo Contabile	1			1							
	Istruttore Direttivo Tecnico		2	50%		1	50%		1	50%		
	Istruttore Direttivo di P.M.	1			1							
	Assistente Sociale	1						1				
	Istruttore Amministrativo	4			3			1				
C	Istruttore Contabile	6			2			4				
	Istruttore Tecnico	5			1			4				
	Agente di Polizia Municipale	7			7							
	Collaboratore Amministrativo											
B3	Collaboratore Tecnico	1			1							
	Aiutista ScuolaBus	3			3							
B	Esecutore Amm.vo/Centrallista	24	12	50%	24		50%		12	50%		
	Esecutore Tecnico	13			10			3				
A	Operatore Tecnico	3						3				
	Operatore Generico/Usciere	2						2				
<b>Totale</b>		<b>72</b>	<b>14</b>	<b>50%</b>	<b>54</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>50%</b>		

Categoria B previste in dotazione: 47 F.T. + 12 P.T. al 50% equivalgono a 53 unità F.T.

Categoria B in servizio: 37 P.T. al 83,33% ( 30ore) equivalgono a 31 unità F.T.

nota: 35 unità al 94% (34 ore) equivale a 33,86% unità F.T.





- il *budget* assunzionale disponibile relativo al 2022, è stato quantificato in € **477.224,85**, per come risultante dal prospetto di calcolo di cui in narrativa, da cui emerge che questa amministrazione ha un valore soglia definito come percentuale pari a 20,56% che si posiziona al di sotto della soglia minima pari al 27%, come definito dalla tabella 1 del DPCM sopra citato e, pertanto, ha una capacità di spesa per il personale per l'anno 2022 pari a € 2.983.322,11 a fronte di un impegno in bilancio di previsione 2022 per il fabbisogno di spesa di personale, calcolata sulla base delle indicazioni del Decreto attuativo del 17.03.2020, pari a euro 2.228.033,00;
  - Esperiti gli opportuni calcoli, considerando gli stessi parametri già utilizzati per la previsione di spesa suddetta, si addiuvano ad una spesa, relativa alle unità in forza, pari ad € 1.623.637,24. Rimane perciò una possibilità di spesa pari ad € 396.356.
  - la spesa complessiva da finanziare con il *budget* assunzionale è pari ad € **116.380,61** ossia **15.862,61** (per assunzione D1 Part Time) + € **100.518,00** (integrazione oraria) ;
4. **DI DEMANDARE** al Responsabile del Settore 2 "Programmazione e Finanze – Tributi - Personale." l'attuazione del "*Piano annuale delle assunzioni 2022*" come sopra approvato;
  5. **DI DISPORRE** che il Responsabile del Settore 2 "Programmazione e Finanze – Tributi - Personale.", competente per la gestione del personale e per l'espletamento delle procedure di copertura dei posti vacanti, prima di procedere alle previste assunzioni, verifichi ed attesti il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui in premessa e la perdurante copertura finanziaria;
  6. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la suddetta programmazione, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti sia in termini di esigenze assunzionali che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;
  7. **DI DARE ATTO** che il "*Piano triennale dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022-2024*" approvato con il presente atto è conforme alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e che i provvedimenti di impegno della spesa e le relative coperture finanziarie verranno acquisite in occasione dell'attuazione dei singoli interventi programmati, nell'ambito delle idonee disponibilità di bilancio e fermo restando il rispetto del saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente e degli ulteriori vincoli e limitazioni in materia;
  8. **DI SUBORDINARE** le assunzioni proposte, al rispetto della normativa in materia di personale tempo per tempo vigente;
  9. **DI DARE INCARICO** al Responsabile del Settore 2 "Programmazione e Finanze – Tributi - Personale." di avviare le procedure di selezione relative al PTFP approvato con il presente atto;
  10. **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione:
    - all'Organo di Revisione per il prescritto parere;
  11. **DI DISPORRE** che copia del presente atto venga pubblicata, a cura del Responsabile del Settore 2 "Programmazione e Finanze – Tributi - Personale.", sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Personale/Dotazione Organica";

#### LA GIUNTA COMUNALE

Attesa l'urgenza di provvedere in merito, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto con il presente atto;

Con voti unanimi favorevoli palesemente espressi per alzata di mano

#### DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

**IL SINDACO**  
Fto Dott. Giovanni Calabrese

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Fto Dott.ssa Caterina Giroidini

<p><b>PARERE FAVOREVOLE</b> In ordine alla regolarità tecnica (art.49 D.Lgs. 267/2000)</p> <p><b>IL FUNZIONARIO</b> Responsabile del Servizio Fto Dott.ssa Caterina Giroidini</p>	<p><b>PARERE FAVOREVOLE</b> In ordine alla regolarità contabile e alla copertura finanziaria (Comma 4, art.151 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267)</p> <p><b>IL FUNZIONARIO</b> Responsabile del Servizio di Ragioneria Fto Dott. Antonio Marra</p>
---	--

Attesto che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo comunale il 09 MAG, 2022 e  
vi rimarrà per 15 giorni consecutivi

Data 09 MAG, 2022

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Fto Dott.ssa Caterina Giroidini

La presente deliberazione È DIVENUTA ESECUTIVA:

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4° D.Lgs. 267/2000)
- perché decorsi 10 gg. dalla pubblicazione (Art.134, comma 3° D.Lgs. 267/2000)

Data 09 MAG, 2022

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Fto Dott.ssa Caterina Giroidini

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo

Li, .....09 MAG, 2022

