



# COMUNE DI SANTA SEVERINA

(Provincia di Crotone)



**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 6 DEL 28/01/2020

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021  
STABILIZZAZIONE EX LSU/LPU – MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA**

L'anno duemilaventi il giorno ventotto del mese di dicembre alle ore 18:30 in Santa Severina e nella Casa comunale, appositamente convocata dal Sindaco con l'osservanza delle modalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Componenti in carica	Carica ricoperta	P/A
Dott. Salvatore Giordano	SINDACO	P
Avv. Pietro Vigna	ASSESSORE	A
Dott.ssa Donatella Nocita	VICE SINDACO	P
TOTALE	PRESENTI 2	ASSENTI 1

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Segretario Comunale Dott.ssa Stefania Tutino.

Assume la presidenza il Dott. Salvatore Giordano, in qualità di SINDACO pro-tempore, il quale, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e passa alla trattazione dell'argomento in oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta di deliberazione formulata dal Responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA avente ad oggetto: "PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 STABILIZZAZIONE EX LSU/LPU – MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA";

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

VISTI i pareri favorevoli di cui all'art. 49, comma 1, D.Lgs. 267/2000 espressi sulla sopra indicata proposta di deliberazione;

RITENUTA l'anzidetta proposta di deliberazione meritevole di approvazione;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge;

**DELIBERA**

1. di approvare la proposta di deliberazione meglio specificata in narrativa che si allega al presente provvedimento, unitamente ai pareri di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 espressi sulla medesima, per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di demandare la cura degli adempimenti gestionali conseguenti al presente provvedimento al responsabile di AREA meglio specificato in narrativa.

**LA GIUNTA COMUNALE**

RISCONTRATA l'urgenza;

CON VOTI UNANIMI espressi nei modi e forme di legge;

**DELIBERA**

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con il Decreto legislativo 18.08.2000, n. 267.

\*\*\*\*\*



COMUNE DI SANTA SEVERINA  
(Provincia di Crotone)



Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022  
STABILIZZAZIONE EX LSU/LPU – MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA**

**IL RESPONSABILE DELL' AREA CONTABILE**

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 21 in data 26/03/2019 esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021. Approvazione dotazione organica";

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita: "1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale." ;

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita: "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno

2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni." ;

Rilevato che:

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: "1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: "1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo."
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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 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 organico; 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 del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che 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. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come

*elusivi della presente disposizione”;*

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

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

Visto il testo dell'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"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 cinque 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 quinquennio 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 il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.”;*

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, del relativo piano occupazionale e della conseguente dotazione organica, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Considerata, altresì, la volontà di questa Amministrazione di concludere, nell'ambito della programmazione 2020/2022, il percorso di superamento del precariato presente nell'Ente, nel rispetto delle norme a tal fine introdotte dal legislatore;

Vista la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che, nel fornire indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, specifica al punto 3.2.1: *L'articolo 20, comma 1, consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione che deve procedere all'assunzione: all'atto dell'avvio delle procedure di assunzione a tempo indeterminato il soggetto potrebbe non essere più in servizio; rileva, tuttavia, la previsione del comma 12 dell'articolo, secondo cui ha priorità di assunzione il personale in servizio alla data di entrata in vigore del d.lgs. 75/2017 (22 giugno 2017); tale ultimo criterio, ferma restando la prevalenza dell'effettivo fabbisogno definito nella programmazione, è prioritario rispetto ad altri eventualmente fissati dall'amministrazione per definire l'ordine di assunzione a tempo indeterminato; i criteri scelti suppliranno anche per l'ordine da attribuire a coloro che sono in servizio alla predetta data del 22 giugno 2017; b) sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o*

titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge 3 - in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, fatto salvo quanto si dirà per gli enti del SSN e gli enti di ricerca, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità poi di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione”;

Richiamato l'art. 1, comma 446, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 in tema di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità; ai sensi del quale: “446. Nel triennio 2019-2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono 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 di fabbisogno del personale, nel rispetto delle seguenti condizioni: a) possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità come previsti dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo; b) espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla presente lettera sono considerate, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall'esterno; c) espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego; d) finanziamento, nei limiti delle risorse, a valere sul regime ordinario delle assunzioni, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno; e) per le assunzioni a tempo indeterminato, pieno utilizzo delle risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, al netto dell'utilizzo dello stesso in applicazione dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che 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 al predetto articolo 9, comma 28; f) pieno utilizzo delle risorse permanenti appositamente stanziare da leggi regionali e dell'eventuale contributo statale concesso permanentemente, nonché di quelle calcolate in deroga alla vigente normativa in materia di facoltà assunzionali, in ogni caso nel rispetto del principio del saldo positivo di bilancio e delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; g) calcolo della spesa di personale da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati, ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni; h) proroga da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato fino al 31 dicembre 2019, nelle more del completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le proroghe sono effettuate in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 447. Le procedure di cui alle lettere b) e c) del comma 446 sono organizzate, per figure professionali omogenee, dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per il tramite della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche

Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, che si avvale dell'Associazione Formez PA. Ai fini della predisposizione dei bandi relativi alle procedure di cui al precedente periodo, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, mediante il portale «mobilita.gov.it» di cui al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015, procede alla ricognizione dei posti che le pubbliche amministrazioni di cui al comma 446 rendono disponibili, nel triennio 2019-2021, per le assunzioni a tempo indeterminato. Per l'attuazione del presente comma è autorizzata la spesa di 800.000 euro per l'anno 2019. 448. Le graduatorie approvate all'esito delle procedure di cui alle lettere b) e c) del comma 446 sono impiegate, secondo l'ordine di merito, per le assunzioni a tempo indeterminato da parte delle amministrazioni pubbliche sia utilizzatrici che non utilizzatrici dei lavoratori inseriti nelle graduatorie medesime e, in subordine, nei limiti delle proprie facoltà assunzionali, da parte di altre pubbliche amministrazioni, ubicate nella medesima provincia o in una provincia limitrofa, sia utilizzatrici che non utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità. 449. È fatto obbligo agli enti utilizzatori di registrare le fuoriuscite dal bacino dei lavoratori socialmente utili nell'apposito sistema di monitoraggio gestito dall'ANPAL Servizi Spa. In tal caso, le pubbliche amministrazioni di cui al comma 446 provvedono a comunicare all'ente utilizzatore l'avvenuta assunzione del lavoratore e la relativa decorrenza.”;

Vista la circolare n. 1 del 11/01/2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ad oggetto: "Incentivi statali alla stabilizzazione di Lavoratori Socialmente Utili - Applicazione art. 1, commi 446-449 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) – Chiarimenti") la quale ha disposto che "le disposizioni di cui ai commi 447 e 448 cit. si applicheranno alle assunzioni a tempo indeterminato dei LLSUU ex art. 2, comma 1 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81- ancorchè 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"; Rilevato tuttavia che, con successiva circolare n. 15/2019, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a parziale modifica della precedente circolare n. 1/2019, ha precisato che "le disposizioni di cui all'articolo 1, commi 446-448 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), nelle more delle relative disposizioni di attuazione, non si applicano al reclutamento a tempo indeterminato dei Lavoratori Socialmente Utili ex art. 2, comma 1 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81 presso pubbliche amministrazioni già finanziato con le risorse statali del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione - ai sensi dell'art. 78, commi 2 e 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dell'art. 1, comma 1156, lett. g-bis) della legge 27 dicembre 2006, n. 296 - anche se effettuato sulla base di programmi, avvisi, bandi etc. emessi successivamente all'entrata in vigore delle nuove norme”;

Visti a tal proposito:

- il Decreto Legge 31 agosto 2013 n.101, convertito con modificazioni dalla Legge 30 ottobre 2013, n. 125, in particolare l'art. 4, commi 6 e 8;
- la circolare n. 5 del 21/11/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica contenente indirizzi volti a favorire il superamento del precariato;
- la L.R. Regione Calabria n. 1 del 13 gennaio 2014 di recepimento degli indirizzi volti a favorire il superamento del precariato di cui al D. L. 31 agosto 2013, n. 101 convertito in legge 30 ottobre 2013, n. 125, ed in particolare il comma 1 dell'art. 1 che disciplina l'istituzione dell'elenco regionale dei lavoratori LSU/LPU;
- il Decreto Dirigenziale n.10389 del 25/09/2018 di "Approvazione della Graduatoria Definitiva dei LSU/LPU, ai sensi della Legge Regionale n.1/2014; - la Legge n. 147/2013, in particolare l'art. 1, commi 207-213, che ha previsto, per le qualifiche di cui all'art. 16 della Legge 56/1987 (nello specifico A e B) l'assunzione a tempo indeterminato, anche in deroga alla vigente normativa in materia di facoltà assunzionali, nel rispetto, comunque dei limiti di spesa del personale;
- il Decreto Interministeriale dell'08 ottobre 2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Economia e delle Finanze di Concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, recante modalità e criteri di assegnazione delle risorse per l'attuazione delle procedure di stabilizzazione, con contratto di lavoro a tempo determinato dei lavoratori impegnati in attività socialmente utili e di pubblica utilità degli enti pubblici della Regione Calabria;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75, che intervenendo nell'ambito della disciplina finalizzata al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni, all'art. 20 comma 14 ha previsto il ricorso alle assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'art. n. 209, n. 211 e n. 212, della legge

147/2013, anche nel triennio 2018/2020;

- la circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica contenente indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato, ed in particolare il paragrafo 3.2.10. (LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI) nel quale si precisa che l'articolo 20, comma 14, del citato D.Lgs. n. 75/2017 è intervenuto "posticipando al 31 dicembre 2020 il termine finale del 31 dicembre 2018 entro il quale, in base al combinato disposto dell'articolo 4, comma 8, del d.l. 101/2013 e dell'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, è possibile definire i processi di Dato atto che ai fini dell'applicazione delle norme sopra richiamate, tutto il personale precario in servizio presso l'Ente risulta essere ex LSU/LPU avviato al lavoro da circa venti anni e contrattualizzato a far data dal 1° gennaio 2015 e che, pertanto risulta verificato per tutti il possesso dei requisiti previsti: a) In servizio presso l'Ente anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato; b) Le assunzioni a tempo determinato sono state possibili in virtù del fatto che detto personale è stato in origine selezionato, secondo la normativa di legge vigente, dal Centro per l'impiego; c) Oltre tre anni di servizio maturati al 31 dicembre 2017, anche con diverse tipologie di contratto flessibile";

Considerato che presso questo Ente sono in servizio n. 20 lavoratori contrattualizzati a tempo determinato part-time (26 ore) ex LSU/LPU ed in particolare n. 6 LSU e n. 14 LPU;

Dato atto che è intenzione di questa amministrazione avviare un processo di stabilizzazione in considerazione anche del fatto che tali soggetti sono in servizio a tempo determinato sin dal 31.12.2014 e quindi hanno maturato i requisiti per la stabilizzazione;

Preso atto che le disposizioni di attuazione dell'all'articolo 1, comma 446-448 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 ad oggi non sono state ancora emanate e che pertanto le procedure di reclutamento dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, nelle more delle predette disposizioni di attuazione, avverranno ai sensi della previgente normativa;

Dato atto che tale norma fissa alcune deroghe ai principi normativi ed in particolare:

- consente l'espletamento di procedure riservate mediante prova di idoneità (cat. A e B) o concorso riservato (cat. C e D);
- consente di utilizzare per il calcolo della capacità assunzionale anche le risorse utilizzate per i contratti di lavoro flessibile (media del triennio 2015-2017) prevedendo la contestuale e definitiva riduzione di tale valore dal plafond delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D. L. 78/2010;
- prevede che il calcolo della capacità assunzionale e della spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 sia effettuato al netto del cofinanziamento erogato dallo Stato e dalla regione ( art. 1, comma 446, lettera f) della legge 145/2018 );

Visto l'art.1 comma 211 della L. 147/2013 che prevede la possibilità di stabilizzare i soggetti di cui all'art.16 della L. 56/87 ossia le categorie A e B1 anche in deroga alla normativa in materia di facoltà assunzionali ma in ogni caso nel rispetto del "patto di stabilità" interno (ora abrogato) e dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 ( spesa totale del personale non superiore alla media del triennio 2011-2013 ) ;

Visto il Decreto del Ministero del Lavoro n° 234 del 7.8.2018 con cui sono stati assegnati alla Regione Calabria i fondi per la stabilizzazione dei lavoratori ex LSU/LPU per 4 anni;

Vista la Legge Regionale n°49 del 21.12.2018 con cui sono state storicizzate le risorse regionali per la stabilizzazione;

Visto il Decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 13412 del 19.11.2018 con cui è stato approvato l'avviso pubblico per l'accesso ai finanziamenti finalizzati alla stabilizzazione;

Vista la Circolare Ministero del Lavoro n° 15 del 01.08.2019 nella quale si chiarisce che le procedure di cui all'art. 1 comma 446-448 della L. 145/2018 non si applicano al reclutamento a tempo indeterminato degli LSU anche se effettuato sulla base di bandi emessi successivamente all'entrata in vigore delle nuove norme;

Vista la Circolare Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n°284843 del 2.08.2019 con la quale si comunica che a seguito della Circolare n° 15 del 2019 del Ministero del Lavoro la Regione avrebbe provveduto alla riapertura dei termini per la presentazione dell'istanza di ammissione al finanziamento;

Vista la Circolare Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 292040 del 12.08.2019 con la quale si chiarisce che i finanziamenti regionali e ministeriali per la stabilizzazione sono i seguenti:

- Per la stabilizzazione dei LSU il Ministero del Lavoro eroga un contributo annuale pro capite di € 9.296,22 per 4 anni e la Regione € 3.800,00 storicizzati;
- Per la stabilizzazione dei LPU la regione eroga un contributo annuale pro capite di € 13.096,22 storicizzato;

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

Dato atto che questo Comune intende partecipare all'avviso richiedendo l'incentivo per la stabilizzazione di n. 20 lavoratori di cui n. 6 LSU e n. 14 LPU;

Ritenuto pertanto procedere alla programmazione delle stabilizzazioni sulla base della normativa fin qui riportata e che sinteticamente prevede:

- Per le amministrazioni che hanno aderito all'avviso Regionale o che vi aderiranno entro la scadenza indicata nell'avviso di riapertura dei termini, non si applicano le procedure di reclutamento previste nell'art.1 comma 446 della L. 145/2018 ( Circolare Ministero del Lavoro n° 15 del 01.08.2019 ) ma sarà possibile procedere alla stabilizzazione diretta dei lavoratori di cat. A e B sulla base della graduatoria approvata dal Decreto Dirigenziale dip. Lavoro Regione Calabria n° 10389 del 25.09.2018;
- Per i lavoratori di cat. C e D invece dovrà essere approvato un bando di concorso riservato;
- Le assunzioni dovranno essere programmate rispettando il limite della spesa media del personale del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e nell'ambito dei posti disponibili nella dotazione organica ( art. 1 comma 446 legge 145/2018 );
- La stabilizzazione delle cat. A e B può essere effettuata in deroga alle capacità assunzionali vigenti ( art.1 comma 211 della L. 147/2013 );
- La stabilizzazione delle cat. C e D deve essere programmata all'interno delle capacità assunzionali ma escludendo dalla spesa la quota coperta dai finanziamenti regionali storicizzati;

Dato atto, ancora, che la citata circolare 3/2017 detta indirizzi e chiarimenti in ordine alle risorse finanziarie utilizzabili per le stabilizzazioni:

1. utilizzo, in deroga all'ordinario regime delle assunzioni e per finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017: tale tipologia di risorsa, per la quota a carico del bilancio comunale non risulta disponibile in quanto utilizzate ordinariamente per altri scopi, per la quota trasferita dal Ministero del Lavoro e dalla Regione Calabria e finalizzata alle spese di contrattualizzazione del personale già LSU/LPU potrebbe essere utilizzata interamente a fronte di un consolidamento dei trasferimenti nel tempo che ne assicurerebbero la sostenibilità a regime;
2. utilizzare le risorse finanziarie ordinariamente previste dal rispettivo regime delle assunzioni con riferimento al triennio 2018-2020, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno;

Considerato:

- che la Regione Calabria con propria Legge n. 29 del 24 giugno 2019, ha approvato la storicizzazione delle risorse del precariato storico, stabilendo, a fronte della stabilizzazione, un trasferimento pari a € 13.096,22 annui per ogni lavoratore di pubblica utilità, sino a quiescenza;
- che tale trasferimento copre interamente il costo per la stabilizzazione a tempo indeterminato a tempo parziale per 18 ore (50%);
- che la straordinarietà della predetta stabilizzazione, operata comunque con la finalità esplicitamente dettata dal legislatore di superamento del precariato nella P.A., si ritiene possa

realizzarsi in deroga al limite numerico e finanziario della dotazione organica in quanto totalmente etero-finanziata dalla Regione Calabria sino alla quiescenza dei lavoratori interessati;

- che ove non si realizzasse la programmata stabilizzazione predetta verrebbero a mancare anche i presupposti per la proroga della contrattualizzazione a tempo determinato dei lavoratori coinvolti che, dopo oltre un ventennio di attività, si vedrebbero estromessi dal ciclo produttivo con tutte le drammatiche conseguenze per le rispettive famiglie e per tutta la comunità e senza dimenticare le conseguenze per l'Ente e i servizi che vengono erogati grazie all'attività di questi lavoratori;

Visto il prospetto di calcolo e dimostrazione della capacità assunzionale dell'Ente che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A);

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, che si allega al presente provvedimento sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale, predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione: a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere; b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione; c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

DATO atto, per come attestato dai competenti uffici comunali:

- che la spesa di personale per l'anno 2018 è risultata pari a € 317.394,13 e, quindi, inferiore al limite massimo di €. 479.820,74 (media del triennio 2011/2013);
- che la spesa di personale media nel triennio (2011-2013) è pari ad € 479.820,74;
- che la spesa di personale per l'anno 2020 si prevede in € 383.360,68 e, quindi sempre inferiore al limite;
- che le spese di personale per l'anno 2020, sono coerenti con il limite di spesa di cui al precedente punto, presentando un margine per nuove spese di personale di € 86.810,06;
- che è stabilito in €. 84.800,59 il limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato come risulta dal prospetto di cui all'allegato C) della determinazione n. 35 del 28/11/2019;

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;

Dato atto che la presente deliberazione è stata sottoposta all'esame dell'organo di revisione economico-finanziaria ai fini dell'accertamento della 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, che ha reso il proprio parere con verbale n. 15 in data 27/12/2019 n. 8988;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente che si allega al presente provvedimento sotto la lettera C);

Dato atto che:

- il Comune di Santa Severina non ha obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, atteso che risulta coperta la quota d'obbligo per le diverse categorie;
- il piano occupazionale è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Viste le nuove norme introdotte con la legge 19 giugno 2019, n. 56 e, in particolare, il comma 8 dell'art. 3 il quale ha previsto che, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;

DATO ATTO che l'ente è in regola con gli adempimenti obbligatori per legge per poter procedere alla programmazione;

- con delibera di Giunta Comunale n. 21 del 26 marzo 2019 è stata effettuata la Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e si è verificato che non vi sono situazioni di soprannumero, ai sensi dell'art. 33, c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001;
- con delibera di Giunta Comunale n. 13 del 31/01/2017 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D. Lgs. 198/2006;
- Con delibera di Giunta Comunale n. 56 del 25/05/2017 è stato approvato il Piano della Performance 2017-2019 di cui all'art. 10 del D. lgs. 150/09, in uno con il PEG ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis, del D. Lgs. 267/00;
- La spesa di personale dell'ente del 2019, comprese le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore alla media del triennio 2011-2013, come richiesto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2003 e art. 3, comma 5 bis, del D. L. 90/2014;
- Il bilancio di previsione 2019/2021 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 17/04/2019;
- Il rendiconto dell'esercizio finanziario 2018 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 27/05/2019;
- per entrambi i relativi dati sono stati inviati alla BDAP e dalla stessa acquisiti, rispettivamente, con protocollo n. 101872 del 09/05/2019 e Prot. n. 155182 del 10/06/2019;
- con deliberazione n. 31 del 24/12/2019 si è proceduto alla ricognizione delle società partecipate dall'ente;
- con deliberazione n. 17 del 29/07/2019 è stato dichiarato che l'ente non è tenuto a redigere il bilancio consolidato - la relativa delibera è stata inviata alla BDAP e dalla stessa acquisita con protocollo n. 200185 del 09/08/2019;
- allo stato attuale non vi sono crediti per i quali non sia stata rilasciata la relativa certificazione sulla piattaforma (PCC), ex art. 9, comma 3 bis, D.L. 185/2008;
- In data 06/06/2019 è stato trasmesso al MEF/RGS il certificato attestante il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 823 della legge 145/2018 e comma 470 della legge 232/2016;
- che il Comune ha attivato e assicura la regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 d.l. 66/2014;
- che è sempre stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Dato atto che i documenti programmatici allegati al presente atto diverranno definitivi solo in sede di adozione del DUP 2020-2022 che sarà approvato unitamente al bilancio di previsione 2020-2022;

Dato atto che il rapporto tra spese di personale e spese correnti è il 18,84%;

DATO atto che la dotazione organica attuale è quella risultante dalla Delibera di G.C. n. 21 del 26/03/2019, che prevede complessivamente numero 10 posti e precisamente :

categoria di accesso	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time
D	2	2
C	1	2
B3	1	===
B1	2	===
A	===	===
TOTALE	6	4

DATO atto che, al 31.12.2018, la situazione dell'organico era la seguente :

categoria di accesso	Numero posti	coperti	vacanti
D	3	2	1
C	3	1	2
B3	1	1	===
B1	3	2	1
A	16	===	16
TOTALE	26	6	20

DATO atto che, pertanto, risultano vacanti i seguenti posti, sui quali è possibile procedere alla programmazione delle assunzioni per stabilizzazione :

categoria di accesso	Numero posti vacanti
D	1
C	2
B3	===
B1	1
A	16
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>

VISTE le norme in materia di capacità assunzionali degli enti locali ed in particolare art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3 c. 5, D.L. n. 90/2014, art. 22 c. 2, D.L. n. 50/2017, art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e da ultimo la legge di bilancio 2019 n. 145/2018, in base alle quali gli enti locali possono nell'anno 2019 assumere dipendenti a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente, oltre ai resti non utilizzati del triennio precedente;

VISTO il parere della Corte Conti Lombardia n. 60/2019/PAR, nel quale viene precisato che i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio e non utilizzate e che il riferimento "al triennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

VISTO l'art. 14-bis del D.L. 4/2019 convertito dalla legge 26/2019 che ha previsto :

- la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno (senza attendere l'esercizio successivo), ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover;
- la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni (in luogo di 3), con riferimento però alle percentuali di capacità assunzionali esistenti nei singoli esercizi;

DATO ATTO che, invece, il nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 ancora non è in vigore in quanto manca il DM attuativo e pertanto è necessario procedere con le norme precedenti ancora in vigore;

DI CONSEGUENZA la situazione è la seguente :

anno di riferimento	Capacità standard	eccezioni
Anno 2015	60% della spesa dei cessati nel 2014	100% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 25%;
Anno 2016	100% della spesa dei cessati nel 2015 se il rapporto spese di personale su spese correnti era al di sotto del 25%  Altrimenti 25%	
Anno 2017	25% della spesa dei cessati nel 2016	100% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 24%;
Anno 2018	25% della spesa dei cessati nel 2017	100% in presenza di un rapporto tra spese di personale e spese correnti inferiore al 24%;
Anno 2019	100% ( D.l. 90/2014 art. 3, c. 5)	

	consente di utilizzare per il calcolo della capacità assunzionale anche le risorse
--	--

art. 1 comma 446, lettera f) legge 145/2018	utilizzate per i contratti di lavoro flessibile (media del triennio 2015-2017) prevedendo la contestuale e definitiva riduzione di tale valore dal plafond delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D. L. 78/2010.
---	--

RILEVATO che le cessazioni che danno luogo alla capacità assunzionale 2020, sono le seguenti :

cessazioni	spesa	Percentuale ammissibile	Spesa che può essere riportata come capacità assunzionale
2019 (cessazioni per quota 100)	=====	=====	=====
2018	33.380,23	100%	33.380,23
2017	25.698,77	100%	25.698,77
2016	=====	=====	=====
2015	25.721,59	100%	25.721,59
<b>TOTALE</b>	<b>84.800,59</b>	<b>100%</b>	<b>84.800,59</b>
risorse utilizzate per i contratti di lavoro flessibile (media del triennio 2015-2017)	Quota utilizzata con contestuale riduzione di tale valore dal plafond delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9 comma 28 del D. L. 78/2010.	=====	=====
<b>TOTALE GENERALE 2020</b>	<b>84.800,59</b>	<b>100%</b>	<b>84.800,59</b>

RILEVATO che le cessazioni previste che daranno luogo alla capacità assunzionale 2021, sono le seguenti :

cessazioni	spesa	Percentuale ammissibile	Spesa che può essere riportata come capacità assunzionale
2020	=====	=====	=====

RILEVATO che le cessazioni previste che daranno luogo alla capacità assunzionale 2022, sono le seguenti :

cessazioni	spesa	Percentuale ammissibile	Spesa che può essere riportata come capacità assunzionale
2021	=====	=====	=====

DATO ATTO CHE, pertanto, il totale delle capacità assunzionali programmabili nel triennio 2020-2022 è di :

Capacità assunzionali 2020	84.800,59
Capacità assunzionali 2021	=====
Capacità assunzionali 2022	=====
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALI DEL TRIENNIO</b>	<b>84.800,59</b>

VISTO il verbale dalla contrattazione decentrata del 27 dicembre 2019 nel quale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 21.5.2018, si è concordato di poter superare il limite del 25% dei rapporti part time sul totale della categoria stabilito dall'art. 53 del CCNL 21.5.2018, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera n) dello stesso CCNL " sulla base delle autonome valutazioni delle parti negoziali in sede decentrata " ( differenziando questa possibilità da quella concessa dal comma 8 dello stesso art. 53, che viene considerata a parte dall'ARAN), come da nota dell'ARAN n. 2819/2019;

RITENUTO pertanto poter programmare nel triennio 2020-2022 assunzioni a tempo indeterminato per coprire tutti i posti vacanti , secondo il prospetto che segue, specificando che per gli LPU verrà presa in considerazione come maggiore spesa solo la differenza tra la spesa totale dell'assunzione e il contributo regionale storicizzato ( 13.096,22 annue pro capite ) , mentre per i LSU sarà considerata la differenza tra il solo contributo regionale ( 3.800,00 annue pro capite ) e la spesa dell'assunzione, in quanto la quota di contributo statale è concessa solo per 4 anni e pertanto successivamente la spesa ricadrà sul bilancio comunale );

DATO ATTO che per le stabilizzazioni di che trattasi inoltre, il comma 446 della legge 145/2018 non prevede tale limite del 25% come norma inderogabile, a differenza dei limiti della dotazione organica e della capacità assunzionale;

PRESO ATTO che la stabilizzazione comporterà il superamento delle 15 unità di personale in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato, con obbligo contestuale di procedere al reclutamento di personale disabile in ossequio alla L. 68/99;

PRESO ATTO che uno dei lavoratori da stabilizzare appartiene alle categorie protette e pertanto con la stabilizzazione si intende assolvere agli obblighi di cui alla L. 68/99, salva diversa determinazione che dovesse giungere dagli enti pubblici competenti in materia, nel qual caso si provvederà a programmare una diversa assunzione in ossequio alla L.68/99;

RILEVATO che occorre destinare ad assunzioni dall' esterno il budget assunzionale da impegnare per la stabilizzazione dei dipendenti inquadrati nelle delle cat. C e D;

RITENUTO, pertanto di dover programmare nell' esercizio 2020 l' assunzione a tempo indeterminato dall' esterno, per una spesa complessiva di €.66.050,00:  
n. 2 cat. D, part time a 18 ore € 34.390,00  
n. 2 C, part time a 18 ore € 31.660,00;

DATO ATTO

- che le risorse finanziarie necessarie per le predette assunzioni, sono superiori rispetto a quelle per le stabilizzazioni e pertanto consentono di assolvere all' obbligo di garantire l' adeguato accesso all' esterno in caso di stabilizzazione di personale precario in categorie per l' accesso alle quali è richiesto il possesso del titolo di studio superiore a quello della scuola dell' obbligo;
- che non è necessario ad alcuna selezione per la stabilizzazione del personale nelle cat. A e B in quanto si procederà alla stabilizzazione di tutto il personale appartenente alle predette categorie, mentre sarà necessario procedere allo svolgimento dei concorsi riservati per la stabilizzazione dei dipendenti inquadrati nelle altre categorie C e D;

PRECISATO inoltre che si procederà alle stabilizzazioni sono in caso di riconoscimento dei finanziamenti statali e regionali;

DATO atto che tutte le assunzioni e stabilizzazioni vengono programmate tutte part time 18 ore settimanali e pertanto per ogni posto vacante a tempo pieno vengono programmate 2 assunzioni part time.:

CATEGORIA	NUMERO POSTI	PROFILO	REGIME ORARIO	SPESA
D1	2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	18	34.390,00
C1	2	ISTRUTTORE	18	31.660,00
B1	4	COLLABORATORE PROFESSIONALE	18	56.500,00
A1	16	ESECUTORE	18	225.450,00
TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME				348.600,00

PRECISATO, comunque, che il concorso per l' assunzione di cat. C prevede la riserva al 50% del

personale interno e, pertanto, a regime la spesa complessiva delle assunzioni dovrà necessariamente tener conto di una unità in meno di personale da stabilizzare;

DATO atto che con la programmazione delle assunzioni a part time viene conseguenzialmente modificata anche la dotazione organica dell'ente, che risulterà essere la seguente :

categoria di accesso	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time	coperti	vacanti
D	2	2	2	2
C	1	2	1	2
B3	1	===	1	===
B1	2	4	2	4
A	===	16	====	16
TOTALE	6	24	6	24

DATO ATTO che la spesa complessiva per la dotazione organica non aumenta rispetto alla precedente, in quanto complessivamente i posti non aumentano, tenendo conto del fatto che i maggiori posti derivano unicamente dalla trasformazione di posti a tempo pieno in due posti part time 18 ore settimanali ;

DATO atto che la spesa di personale a regime dell'ente, comprese le assunzioni programmate, risulta inferiore alla spesa dell'ente nel triennio 2011/2013 :

2011	2012	2013	MEDIA
511.616,16	478.945,78	448.900,30	479.820,74

SPESA DI BILANCIO 2020	SPESA ASSUNZIONI PROGRAMMATE	TOTALE SPESA A REGIME
393.010,68	348.600,00	348.600,00

DATO ATTO che questo ente non è in dissesto/in regime di piano di riequilibrio pluriennale/strutturalmente deficitario;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale per il periodo 2020 – 2021 – 2022, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RITENUTO, comunque, di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

TUTTO ciò premesso

PROPONE CHE LA GIUNTA

DELIBERI

1. Di confermare che, ai sensi degli art. 6 e 33 del D.lgs. 165/2001, non risultano situazioni di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
2. Di approvare il piano triennale dei fabbisogni, programmando le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato nell'anno 2020, riservate ai lavoratori contrattualizzati a tempo determinato ex LSU/LPU, in possesso dei requisiti di legge per la stabilizzazione e per le assunzioni da concorso, di cui quello di cat. C, riservato al 50% al personale interno:

CATEGORIA	NUMERO POSTI	PROFILO	REGIME ORARIO
D ( concorso )	2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	18
C ( concorso con riserva del 50%)	2	ISTRUTTORE	18
B ( stabilizzazione)	4	COLLABORATORE PROFESSIONALE	18
A ( stabilizzazione)	16	ESECUTORE	18

3. Programmare le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato nell'anno 2021, riservate ai lavoratori contrattualizzati a tempo determinato ex LSU/LPU in possesso dei requisiti di legge per la stabilizzazione :

CATEGORIA	NUMERO POSTI	PROFILO	REGIME ORARIO
=====	=====	=====	=====
=====	=====	=====	=====
=====	=====	=====	=====

4. Programmare le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato nell'anno 2022, riservate ai lavoratori contrattualizzati a tempo determinato ex LSU/LPU in possesso dei requisiti di legge per la stabilizzazione :

CATEGORIA	NUMERO POSTI	PROFILO	REGIME ORARIO
=====	=====	=====	=====
=====	=====	=====	=====
=====	=====	=====	=====

5. DI APPROVARE, per le motivazioni espone in premessa alle quali integralmente si rinvia, il piano triennale del fabbisogno del personale e piano occupazionale per il periodo 2020 - 2021 - 2022, quale parte integrale e sostanziale della presente deliberazione (All. A)
6. DI DARE ATTO CHE a seguito di tale programmazione la dotazione organica risulta così modificata :

categoria di accesso	Numero posti a tempo pieno	Numero posti part time	coperti	vacanti
D	2	2	2	2
C	1	2	1	2
B3	1	===	1	===
B1	2	4	2	4
A	===	16	===	16
TOTALE	6	24	6	24

7. DI DARE ATTO che la spesa complessiva per la dotazione organica non aumenta rispetto alla precedente;
8. DI RILEVARE che la previsione della spesa di personale, relativa all'anno 2020 e nel triennio 2020/2022, consente di rispettare il vincolo della media della spesa, a tale titolo, del triennio 2011/2013, come disposto dall'aggiornamento del comma 557-quater della legge n. 296/2006, ad opera dell'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014, per come riportato nelle tabelle allegate al presente atto;
9. DI DARE ATTO che per le assunzioni di personale di categoria A e B si procederà direttamente sulla base della graduatoria approvata con decreto dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n. 10389 del 25.9.2018, mentre per le categorie C e D si procederà mediante concorso riservato;
10. DI DARE ATTO che si darà corso alle assunzioni solo in caso di ottenimento dei finanziamenti statali e regionali di cui in premessa ;
11. DI DARE ATTO che questo ente non è in dissesto/in regime di piano di riequilibrio pluriennale/strutturalmente deficitario.
12. DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli adempimenti gestionali necessari all'attuazione del presente provvedimento, previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria , con esonero da quella di mobilità volontaria, per i posti con accesso all' esterno;
13. DI PRECISARE che prima di dar corso alle assunzioni, il Responsabile del personale dovrà verificare il puntuale rispetto di tutti gli adempimenti, dei limiti di spesa e della normativa vigente;
14. DI TRASMETTERE il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 25.5.2018;
15. DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
16. DI DARE ATTO che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2020/2022;
17. DI DARE ATTO che, per il triennio 2020/2022, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, verranno effettuate nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1 gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto

legislativo n. 81/2015, articolo 23;

18. DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.

Il Responsabile dell'Area Contabile  
F.to Sindaco Dr. Salvatore Giordano

Comune di Santa Severina. (Prov. KR)  
 AREA FINANZIARIA

PIANO TRIENNALE  
 DEI FABBISOGNI DI PERSONALE E PIANO OCCUPAZIONALE 2020 – 2021-2022

ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Spesa annua		Stabilizzazioni	Tempi di attivazione procedura	SPESA ANNUA
			Concorso pubblico				
D	Istruttore direttivo	Part-time a 18 ore	SI		SI	Entro il 01/03/2020	17.195,00
D	Istruttore direttivo	Part-time a 18 ore	SI		SI	Entro il 01/03/2020	17.195,00
C	Vigile Urbano	Part-time a 18 ore	SI		SI	Entro il 01/03/2020	15.830,00
C	Vigile Urbano	Part-time a 18 ore	SI		SI	Entro il 01/03/2020	15.830,00
B	Collaboratore Professionale	Part-time a 18 ore	=====		SI	Entro il 01/03/2020	14.125,00
B	Collaboratore Professionale	Part-time a 18 ore	=====		SI	Entro il 01/03/2020	14.125,00
B	Collaboratore Professionale	Part-time a 18 ore	=====		SI	Entro il 01/03/2020	14.125,00
B	Collaboratore Professionale	Part-time a 18 ore	=====		SI	Entro il 01/03/2020	14.725,00
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====		SI	Entro il 01/03/2020	16.841,95

A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.946,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.946,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	15.046,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	14.536,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.946,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.946,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	16.461,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.346,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.346,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.346,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.346,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.346,87
A	Esecutore	Part-time a 18 ore	=====	SI	Entro il 01/03/2020	13.346,87

**COSTO COMPLESSIVO 348.600,00**

**ANNO 2021**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>					Tempi di attivazione procedura...	Spesa annua
				Concorso pubblico	Selezione Centro Impiego	Legge n. 68/1999	Progression e di carriera	Stabil.		
==	=====	===	=====	===	===	===	===	===	=====	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										
=====										

**ANNO 2022**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento					Tempi di attivazione procedura...	Spesa annua
				Concorso pubblico	Selezione Centro Impiego	Legge n. 68/1999	Progression e di carriera	Stabil.		
==	=====	===	=====	===	===	===	===	===	=====	
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										
=====										

Santa Severina, Il 23/12/2019



COMUNE DI SANTA SEVERINA  
(Provincia di Crotona)

Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO:	PROGRAMMAZIONE FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - STABILIZZAZIONE EX LSU/LPU – MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA
----------	---

PARERI E ATTESTAZIONI PREVISTI DAL TUEL

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile dell'Area Tecnica attesta, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento comunale sui controlli interni, la Regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e la sua conformità alle vigenti disposizioni di legge, statutarie e regolamentari.

Data 28/01/2020

Il Responsabile dell'Area Contabile  
*F.to Sindaco Dr. Salvatore Giordano*

VISTO/PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile dell'Area contabile in ordine alla Regolarità Contabile del presente provvedimento, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del Regolamento comunale sui controlli interni, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, rilascia parere Favorevole.

Data 28/01/2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE  
*F.to Sindaco Dr. Salvatore Giordano*

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Stefania Tutino

IL SINDACO  
F.to Dott. Giordano Salvatore

Il sottoscritto Responsabile delle pubblicazioni, visto gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata:

- pubblicata sull'Albo Pretorio on-line del Comune a partire dalla data odierna per rimanervi per quindici giorni consecutivi;
- comunicata in data odierna ai Capigruppo consiliari con lettera Prot. N. 740.

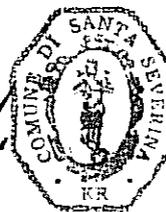
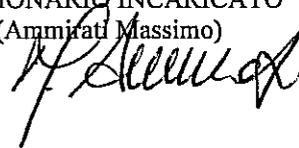
DATA 30 GEN, 2020

IL RESPONSABILE  
F.to Ammirati Massimo

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Santa Severina, li 30 GEN, 2020

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
(Ammirati Massimo)



CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(art. 134 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, ultimo comma decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, senza che ne siano stati denunciati vizi di legittimità da parte di 1/5 dei Consiglieri Comunali.

DATA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Stefania Tutino