



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

ORIGINALE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 30 del Reg. Data 12/06/2020	<b>OGGETTO:</b>	<b>Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2020-2022 – ridefinizione della dotazione organica ed eccedenza di personale.</b>
-----------------------------------	-----------------	---

L'anno duemilaventi il giorno dodici del mese di giugno alle ore 14.45, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si é riunita con la presenza dei signori:

AMERUSO Roberto	Sindaco	- presente
BARONE Cristian	Vice Sindaco	- assente
SCAGLIONE Gianclaudio	Assessore	- presente

Presenti n. 2 Assenti n. 1

e con la partecipazione del Segretario Comunale Dr.ssa Viviana STRATICÒ.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

**VISTA** la proposta di deliberazione del Responsabile Finanziario ad oggetto "Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2020-2022 – ridefinizione della dotazione organica ed eccedenza di personale", di seguito riportata:

#### Il Responsabile Finanziario

#### VISTI:

lo Statuto comunale;

il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

**VISTO** il Capo I del Titolo IV del D.Lgs. 267/2000, il quale stabilisce i principi relativi all'organizzazione degli uffici e del personale;

**TENUTO CONTO** che la potestà regolamentare degli Enti Locali in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi è esercitata dalla Giunta comunale/provinciale, in conformità all'art. 48, comma 3, del D.Lgs. 267/2000;

**CONSIDERATO** che l'Ente Locale è dotato di propria autonomia normativa e organizzativa nella rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché nell'organizzazione e gestione del personale;

**ATTESO** che la struttura organizzativa dell'Ente è soggetta a periodiche modifiche, per essere sempre rispondente alle effettive esigenze di efficienza e funzionalità dell'organizzazione amministrativa stessa;

#### VISTI:

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 secondo cui gli enti locali, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- che, parimenti, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

**RILEVATO** che la disciplina della programmazione dei fabbisogni di personale è contenuta nell'art. 6 del D. lgs. 165/01, modificato dall'art. 4 del D. lgs. 75/2017 che impone alle pubbliche amministrazioni di adottare un piano triennale dei fabbisogni del personale indicando contestualmente la consistenza della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati.

**VISTE** le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA approvate con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. 165/01 - Pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;



# COMUNE di TARSIA

## (PROVINCIA di COSENZA)

**VISTO** lo schema di Dpcm attuativo dell'articolo 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 *convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58* -Assunzione di personale nei Comuni - approvato in conferenza Stato Città in data 11.12.2019 e Pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020;

**VISTI** i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni;

**VISTO** l'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;

**VISTO** l'articolo 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo articolo 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;

**VISTO** l'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei Comuni consentendo, considerato il disposto del citato articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'articolo 14-bis, comma 3, del citato decreto- legge n. 4 del 2019;

**VISTO** l'articolo 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui *"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"*;

**VISTO** l'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

**VISTO** il comma 1 del predetto articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata *"anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145"*;

**VISTO** il comma 2 del predetto articolo 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 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 del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*

**ATTESO** che, ai fini dell'individuazione dei valori soglia da applicarsi per le procedure assunzionali con decorrenza 01.01.2020, valgono le seguenti definizioni:

a) *Spesa del personale*: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) *Entrate correnti*: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**ATTESO** che:



# COMUNE di TARSIA

## (PROVINCIA di COSENZA)

- in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della *Spesa del personale* dei comuni rispetto alle *Entrate correnti*:

**Tabella 1**

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6 %
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8 %
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3 %

- a decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 5, possono incrementare la Spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1.
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui alla Tabella 1:

**Tabella 2**

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%
e) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19,0%	24,0%	26,0%	27,0%	28,0%
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17,0%	21,0%	24,0%	25,0%	26,0%
D) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7,0%	12,0%	14,0%	15,0%	16,0%
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 ab.	3,0%	6,0%	8,0%	9,0%	10,0%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5%	3,0%	4,0%	4,5%	5,0%

- per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020<sup>1</sup> in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto finora esposto non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296;

<sup>1</sup> le modalità di calcolo di tali capacità sono quelle dell'anno in cui le stesse sono maturate e non quelle dell'anno in cui vengono utilizzate ( sezione autonomie della Corte dei Conti deliberazione n. 25/2017). Le percentuali applicabili negli anni 2016-2017-2018 erano le seguenti :

- 1) Anno 2018: 25% dei risparmi dei cessati 2017, che sale al 100% nei comuni fino a 5.000 abitanti con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti fino al 24% ed al 75% per i comuni con più di 1.000 abitanti con un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10.4.2017;
- 2) anno 2017: 25% dei risparmi delle cessazioni 2016; 75% della spesa dei cessati nel 2016 se l'ente era in linea con il tetto previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari; 100% nei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti se il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente;
- 3) anno 2016 : 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni 2015; 100% negli enti con rapporto spesa personale/ corrente inferiore al 25%; e 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rispetto del rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati.



# COMUNE di TARSIA

## (PROVINCIA di COSENZA)

- i comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla seguente tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento;

Tabella 3

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	33,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,6 %
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,8 %
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,3 %

- a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3, applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.
- i comuni in cui il rapporto fra *Spesa del personale* e le *Entrate correnti*, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla tabella 1 e dalla tabella 3, non possono incrementare la spesa di personale, rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- i parametri finora esplicitati possono essere aggiornati ogni cinque anni con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

### CONSIDERATI i seguenti e consolidati principi:

- il rapporto tradizionale tra dotazione organica e programmazione dei fabbisogni viene rovesciato in favore di quest'ultima, di conseguenza non è più possibile avere dotazioni organiche sovrabbondanti e piene di posti vacanti;
- la dotazione organica deve essere composta dal personale in servizio e da quello che è possibile assumere sulla base delle capacità assunzionali consentite dalla normativa vigente;
- gli atti previsti, ossia approvazione del piano dei fabbisogni e dotazione organica, vengono approvati previa informazione sindacale
- in mancanza dell'adozione di entrambi gli strumenti non è possibile procedere alle assunzioni;

**RITENUTO** che il piano dei fabbisogni, nella nuova accezione, debba comprendere tutte le azioni da porre in essere per la provvista di risorse umane e precisamente:

- assunzioni a tempo indeterminato
- assunzioni a tempo determinato
- aumento di ore del personale part time

**DATO ATTO** che, per poter procedere alla programmazione, in vista delle assunzioni, è necessario preliminarmente verificare il rispetto di una serie di adempimenti obbligatori per legge e precisamente ( fonte Quaderno ANCI) :

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	<ul style="list-style-type: none"><li>• art. 33,c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).</li><li>• circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.</li></ul>
Adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette  Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
Adozione del Piano della performance ( NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali superiori a 5.000	divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

abitanti esso è unificato nel PEG.)	art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	<ul style="list-style-type: none"><li>• art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;</li><li>• art. 3, c. 5-bis, D.L. n.90/2014.</li><li>• Circolare 9/2006 RGS</li><li>• Circolare RGS 5/2016</li><li>• Corte Conti, Sez. Autonomie, n. 25/2014</li></ul>
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP	Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti <ul style="list-style-type: none"><li>• art. 13, legge n. 196/2009</li><li>• Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</li></ul>
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento. Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno  Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000

**DATO ATTO** che le componenti da considerare per la determinazione della spesa sono quelle indicate dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006 in relazione alla verifica del tetto di spesa 2011-2013, nonché quelle su riportate ed indicate nel DPCM attuativo dell'articolo 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 -Assunzione di personale nei Comuni - approvato in conferenza Stato Città in data 11.12.2019 ed in attesa di pubblicazione;

**DATO ATTO** che, prima di procedere all'indizione dei concorsi sarà necessario esperire le procedure di mobilità previste dalla normativa tempo per tempo vigente;

**RILEVATO** che, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, vi sono i seguenti vincoli :

- Art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."
- Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.
- Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009 ) ; art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015 - modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014

**DATO ATTO** che vi sono le seguenti deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2015, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato :

- Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
- Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali- art. 22, D.L. n. 50/2017.
- Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali - art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.





# COMUNE di TARSIA

## (PROVINCIA di COSENZA)

- Assunzioni stagionali finanziate con proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada art. 208, D.Lgs. n.285/1992 – Corte dei Conti Emilia Romagna n.130/2015.
- Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale - Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").

**PER QUANTO RIGUARDA** infine i riflessi dell'aumento delle ore dei rapporti di lavoro a tempo parziale sui vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, è ormai consolidata la posizione delle varie Sezioni Regionali della Corte dei Conti (cfr, ad esempio, delibera Emilia Romagna n. 8/2012, delibere Lombardia n. 51/2012 e 272/2015, delibera Toscana n. 198/2011, delibera Sardegna n. 67/2012) secondo cui l'aumento delle ore incide sulle capacità assunzionali soltanto se vi è la trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno.

Per quanto riguarda, invece, il mero "aumento delle ore", la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Campania, nelle deliberazioni n. 144/2016 e n. 338/2016, ha precisato che sia necessario unicamente il rispetto dei limiti generali in materia di spesa per il personale ossia :

- rispetto del limite della spesa media sostenuta per il personale nel triennio 2011/2013;

**DATO ATTO CHE** è intenzione dell'Amministrazione procedere alla stabilizzazione del personale LPU/LSU in servizio presso questo comune utilizzando i contributi storicizzati da parte della Regione Calabria e del Ministero del Lavoro e prevedendo concorsi riservati ai sensi della Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che prevede misure volte al superamento del precariato e valorizzazione dell'esperienza professionale ed in particolare chiarisce che le procedure concorsuali riservate, bandite ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

**FATTO PRESENTE** che presso il Comune di Tarsia è contrattualizzato n.1 (un) lavoratore ex LPU Cat. C1 .

**CHE** l'art. 1 della legge di bilancio 2019 (L. 145/18) ai commi 448-449 reca disposizioni per le procedure di stabilizzazione del personale LPU/LSU; **Visto** l'art. 1 comma 446 e seguenti della L. 145/18 che autorizza le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori LSU e LPU a procedere all'assunzione a tempo indeterminato consentendo l'espletamento di concorsi riservati, per titoli ed esami, per il personale che abbia la professionalità richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego, da inquadrare nelle categorie C ;

**TENUTO CONTO** che la suddetta normativa 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);

**RICHIAMATA** la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che prevede misure volte al superamento del precariato e valorizzazione dell'esperienza professionale ed in particolare chiarisce che le procedure concorsuali riservate, bandite ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, devono intendersi in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili in riferimento alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione che possono quindi essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50 per cento;

**PRESO ATTO** che al fine di favorire il superamento del precariato, il Consiglio della Regione Calabria, con legge n. 29 del 24 giugno 2019 ha approvato la "storicizzazione delle risorse", ossia il parziale finanziamento sino alla data del collocamento a riposo del personale LPU da stabilizzare;

**CONSIDERATO** che in coerenza con le norme in proposito e con gli atti di programmazione nel rispetto delle capacità di spesa, l'ente ha provveduto ad inoltrare istanza di finanziamento per procedere alla stabilizzazione a tempo pieno ed indeterminato della lavoratrice ex LSU, usufruendo delle risorse regionali che incentivano l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori LSU/LPU;

**CONSIDERATO**, inoltre, sul punto, che: la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge bilancio 2020), pubblicata sulla G.U. n. 304 del 30 dicembre 2019, ha introdotto misure volte a favorire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, proseguendo il percorso già intrapreso con precedenti disposizioni normative;

tra le nuove misure, il comma 495 dell' articolo 1 della citata legge 160/2019 prevede che, al fine di semplificare le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, 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, utilizzati anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo, dell'articolo 1 della legge 160/2019. In particolare tale comma dispone che, per le predette finalità, le amministrazioni interessate provvedono a valere sulle risorse di cui

all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ripartite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza unificata, entro il 31 marzo 2020;

**DATO ATTO** che il Comune di Tarsia ha presentato istanza, il 13 febbraio 2020 prot. N° 1116, alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini dell'assegnazione delle risorse storicizzate finalizzate alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili;

**PRECISATO** che per quanto concerne l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, la regione Calabria ha provveduto a storicizzare le risorse per incentivare la loro stabilizzazione nella misura annua lorda pro capite pari ad € 13.096,22;



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

**PRESO ATTO**, dunque, che le stabilizzazioni degli LSU, anche in deroga, saranno finanziate con le risorse del Fondo per l'occupazione, ripartite secondo quanto previsto da un d.p.c.m. da emanarsi entro il 31 marzo 2020;

**VISTO** il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, entrato in vigore il 22 giugno 2017, con il quale sono state apportate modifiche e integrazioni al D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, all'art. 35 comma 4 del Testo Unico Pubblico Impiego è stato previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4 dello stesso Decreto, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;

**DATO ATTO** che il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, rispetto al presente piano e/o nuove disposizioni legislative;

**TUTTO CIO' PREMESSO IN VIA GENERALE**

Si verifica che la situazione del Comune di TARSIA è la seguente :

L'ultima programmazione dei fabbisogni è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale per l'annualità 2019/2021

**L'ente è in regola con tutte le verifiche preliminari, in quanto :**

Non vi sono situazioni di soprannumero e/o di eccedenza organica.
Risulta adottato il piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne e qualsiasi nuova procedura assunzionale sarà subordinata all'aggiornamento dello stesso.
Risulta approvato il piano della performance per il triennio 2019/2021 e quello per il triennio 2020-2022.
La spesa di personale del 2020, compresa quella per le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore alla media del triennio 2011-2013, come da certificazione del servizio finanziario.
Ha approvato il rendiconto 2018.
Ha inviato i relativi dati alla BDAP.
Allo stato attuale non ha debiti per i quali non è stata rilasciata la certificazione sulla relativa piattaforma (PCC )

**RILEVATO** che la situazione del Comune, ai fini delle capacità assunzionali e della definizione dinamica della dotazione organica di cui in premessa generale, è quella di cui agli Allegati "A1-A2-A3" e "B" in cui, verificate e quantificate le capacità assunzionali, si programmano le assunzioni per i profili professionali funzionali alle esigenze organizzative dell'Ente e si definisce la dotazione organica, subordinandone gli esiti al parere positivo dell'Organo di Revisione;

<b>Allegato A1</b>			
<b>LIMITE SUL FABBISOGNO PERSONALE DPCM 26 SETTEMBRE</b>			
<b>Accertamenti competenza Art. 2 -(definizioni)</b>			
<b>ABITANTI : 1995 FASCIA B</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Entrate correnti ACCERTAMENTI X GLI ANNI 2019-2020-2021-2022 sono stati dettrminati con un valore medio delle ANNUALITA PRECEDENTI	2.283.650,34	2.644.825,79	3.090.040,84
fcde bil prev			274.238,09
Totale	2.283.650,34	2.644.825,79	2.815.802,75
<b>MEDIA TRE ANNI PRECEDENTI (B)</b>			



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

<b>2.581.426,29</b>	
<b>Spesa di personale Macro Aggregato 1.10.</b>	<b>598.183,93</b>
<b>Spesa del personale al 2018</b>	<b>598.183,93</b>
<b>% TRA MEDIA SPESA CORRENTE -FCDE RAPPORATO AL COSTO DEL PERSONALE ANNO 2018</b>	<b>23,17%</b>
<b>LIMITE DA RIPETTARE fascia B PRIMA APPLICAZIONE ART. 4 C. 1 TAB 1</b>	<b>28,60%</b>
differenze	<b>5,43%</b>
<b>INCREMENTO % X ANNO ART 5 TAB 2</b>	<b>23%</b>
<b>INCREMENTO 23%</b>	<b>137.582,30</b>
<b>NUOVA SPESA INCREMENTATA DEL 23% (2020) art 5 c.1 Tab 2 - entro il limite art. 4 c1 tab1- (A)</b>	<b>735.766,23</b>
<b>verifica del limite (A)/(B)%</b>	<b>28,50%</b>
<b>Limite effettivo ai fini assunzionali MEDIA 2011-2013</b>	<b>581.178,49</b>
<b>Correttivo alla spesa di personale</b>	<b>57.292,08</b>
<b>Nuova spesa del personale depurata</b>	<b>540.891,85</b>





# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

Allegato A2						
LIMITE SUL FABBISOGNO PERSONALE DPCM 26 SETTEMBRE	PREVISIONE 2020-2024					
Accertamenti competenza Art. 2 - (definizioni)	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ABITANTI : 1995 FASCIA B	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Entrate correnti ACCERTAMENTI X GLI ANNI 2019-2020-2021-2022 sono stati dettrminati con un valore medio delle ANNUALITA PRECEDENTI	2.430.275,16	2.644.825,79	2.644.825,79	2.644.825,79	2.644.825,79	2.644.825,79
fcde bil prev	345.793,15	345.793,15	345.793,15	345.793,15	345.793,15	345.793,15
Totale	2.084.482,01	2.299.032,64	2.299.032,64	2.299.032,64	2.299.032,64	2.299.032,64
MEDIA TRE ANNI PRECEDENTI (B)	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA	MEDIA
<b>2.581.426,29</b>	2.606.449,55	2.606.449,55	2.458.044,53	2.529.561,41	2.529.561,41	2.529.561,41
Spesa di personale Macro Aggregato 1.10.	618.994,02	613.458,14	607.922,30	607.922,30	607.922,30	607.922,30
Spasa del personale al 2018	618.994,02	613.458,14	607.922,30	607.922,30	607.922,30	607.922,30
<b>% TRA MEDIA SPESA CORRENTE -FCDE RAPPORTATO AL COSTO DEL PERSONALE ANNO 2018</b>	<b>23,75%</b>	<b>23,54%</b>	<b>24,73%</b>	<b>24,03%</b>	<b>24,03%</b>	<b>24,03%</b>
<b>LIMITE DA RIPETTARE fascia B PRIMA APPLICAZIONE ART. 4 C. 1 TAB 1</b>	<b>28,60%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>	<b>35,00%</b>
differenze	4,85%	5,46%	8,27%	9,97%	10,97%	10,97%
<b>INCREMENTO % X ANNO ART 5 TAB 2</b>	<b>23,00%</b>	<b>29,00%</b>	<b>33,00%</b>	<b>34,00%</b>	<b>35,00%</b>	<b>35,00%</b>
<b>INCREMENTO 23%</b>	142.368,62	177.902,86	200.614,36	206.693,58	212.772,80	212.772,80
NUOVA SPESA INCREMENTATA DEL 23% (2020) art 5 c.1 Tab 2 - entro il limite art. 4 c1 tab1- (A)	745.362,64	755.961,01	702.516,65	814.615,88	820.695,10	820.695,10
verifica del limite (A)/(B)%	28,60%	29,00%	28,58%	32,20%	32,44%	32,44%
<b>Limite effettivo ai fini assunzionali MEDIA 2011-2013</b>	<b>581.178,49</b>	<b>581.178,49</b>	<b>581.178,49</b>	<b>581.178,49</b>	<b>581.178,49</b>	<b>581.178,49</b>
correttivo alla spesa di personale	€ 57.292,08	48.975,65	48.975,65	48.975,65	48.975,65	48.975,65
Nuova spesa del personale depurata	561.701,94	564.482,49	558.946,65	558.946,65	558.946,65	558.946,65



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

## ALLEGATO A3

### PREVISIONE COSTOPERSONALE ANNO 2020/2022 E MODALITA' ASSUNZIONALI

N. Capitolo	Cat. Proven.	Cat. Attuale	Part-time	Importo Retribuzione	Totale RETRIBUZIONE	Totale Oneri	IRAP 07	2020 TOTALE COSTO DEL PERSONALE	TOTALE COSTO DEL PERSONALE ESCLUSO IRAP	2021 TOTALE COSTO DEL PERSONALE	2022 TOTALE COSTO DEL PERSONALE
1021	B1	B1		€ 19.536,92	€ 24.061,26	€ 6.157,56	€ 2.069,27	€ 32.288,09	€ 30.218,82	€ 32.288,09	€ 32.288,09
	C1	C1	72,22 %	€ 15.916,81	€ 16.512,97	€ 4.558,57	€ 1.420,12	€ 22.491,66	€ 21.071,54	€ 22.491,66	€ 22.491,66
	Nuova Assunzione C1 MEDIANTE CONCORSO IN ATTO	c1	100%	€ 22.039,42	€ 26.659,10	€ 7.359,51	€ 2.292,68	€ 36.311,29	€ 34.018,61	€ 36.311,29	€ 36.311,29
	D1	D1		€ 23.980,06	€ 32.703,60	€ 8.850,89	€ 2.812,51	€ 44.367,00	€ 41.554,49	€ 44.367,00	€ 44.367,00
	Segretario			€ 52.684,06	€ 52.684,06	€ 14.543,96	€ 4.530,83	€ 71.758,85	€ 67.228,02	€ 71.758,85	€ 71.758,85
				€ 134.157,27	€ 152.620,99	€ 41.470,50	€ 13.125,41	€ 207.216,89	€ 194.091,49	€ 207.216,89	€ 207.216,89
1081	D1	D6		€ 23.980,06	€ 48.676,94	€ 13.437,76	€ 4.186,22	€ 66.300,91	€ 62.114,70	€ 33.150,46	
	Nuova assunzione D1 MEDIANTE CONCORSO PUBBLICO	D1	100%							€ 27.614,61	€ 55.229,22
	B3	B7		€ 19.536,92	€ 25.675,30	€ 7.087,92	€ 2.208,08	€ 34.971,30	€ 32.763,22	€ 34.971,30	€ 34.971,30
	A1	A1		€ 18.482,75	€ 21.462,09	€ 7.519,90	€ 1.845,74	€ 30.827,73	€ 28.981,99	€ 30.827,73	€ 30.827,73
				€ 61.999,73	€ 95.814,33	€ 28.045,58	€ 8.240,03	€ 132.099,95	€ 123.859,91	€ 132.099,95	€ 121.028,25
1111	Nuova assunzione D1 EX ART. 110 TUEL O MEDIANTE ALTRI ISTITUTI GIURIDICI CONSENTITI (CONVENZIONI, SCAVALCO ECC)	D1	50%	€ 10.988,36	€ 21.030,93	€ 5.805,80	€ 1.808,66	€ 28.645,38	€ 28.645,38	€ 28.645,38	€ 28.645,38
	Nuova Assunzione C1 MEDIANTE CONCORSO PUBBLICO -E NELLE MORE DEL CONCORSO MEDIANTE ISTITUTI GIURIDICI CONSENTITI (CONVENZIONI SCAN ECC)	C1	50%	€ 10.988,36	€ 17.990,96	€ 4.966,58	€ 1.547,22	€ 24.504,76	€ 24.504,76	€ 24.504,76	€ 24.504,76



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

				€ 21.976,71	€ 39.021,88	€ 10.772,38	€ 3.355,88	€ 53.150,14	€ 53.150,14	€ 53.150,14	€ 53.150,14
1131	Nuova Assunzione C1 MEDIANTE CONCORSO PUBBLICO - E NELLE MORE DEL CONCORSO MEDIANTE ISTITUTI GIURIDICI CONSENTITI (CONVENZIONI SCAN ECC.)	C1	100%	€ 20.198,15	€ 26.500,75	€ 7.168,45	€ 2.279,06	€ 35.948,27	€ 35.948,27	€ 35.948,27	€ 35.948,27
	D1 AUMENTO ORE	D1	94%	€ 23.980,06	€ 39.192,82	€ 10.819,57	€ 3.370,58	€ 53.382,97	€ 53.382,97	€ 53.382,97	€ 53.382,97
	C1	C1	50%	€ 10.099,08	€ 12.852,68	€ 3.548,11	€ 1.105,33	€ 17.506,11	€ 17.506,11	€ 17.506,11	€ 17.506,11
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
				€ 54.277,29	€ 78.546,25	€ 21.536,13	€ 6.754,98	€ 106.837,35	€ 106.837,35	€ 106.837,35	€ 106.837,35
1261	D3	D6		€ 23.980,06	€ 40.916,90	€ 11.741,95	€ 3.518,85	€ 56.177,70	€ 56.177,70	€ 56.177,70	€ 56.177,70
	C1 AUMENTO ORE	C2	77,7%	€ 15.281,39	€ 17.164,98	€ 4.981,28	€ 1.476,19	€ 23.622,44	€ 23.622,44	€ 23.622,44	€ 23.622,44
	C1 AUMENTO ORE	C2	77,7%	€ 14.693,64	€ 18.244,11	€ 5.294,44	€ 1.568,99	€ 25.107,54	€ 25.107,54	€ 25.107,54	€ 25.107,54
				€ 56.113,29	€ 76.325,99	€ 22.017,67	€ 6.564,03	€ 104.907,69	€ 98.343,65	€ 104.907,69	€ 104.907,69
	AUSILIARI DEL TRAFFICO STAGIONALI	2-B3		€ 10.099,08	€ 10.852,68	€ 2.995,99	€ 933,33	€ 14.781,99	€ 13.848,66	€ 14.781,99	€ 14.781,99
				€ 10.503,04	€ 87.178,66	€ 25.013,66	€ 7.497,36	€ 119.689,68	€ 112.192,32	€ 119.689,68	€ 119.689,68
				€ 328.524,28	€ 444.487,63	€ 123.842,26	€ 38.040,33	€ 618.994,02	€ 590.131,21	€ 613.458,14	€ 607.922,31

IMPORTO LIMITE	€ 581.178,49	€ 581.178,49	€ 581.178,49	€ 581.178,49
differenza	-€ 37.815,53	-€ 8.952,72	-€ 32.279,65	-€ 26.743,82

EX LPU	€ 21.412,65	€ 13.096,22	€ 13.096,22	€ 13.096,22
mottafollone CONVENZIONE	€ 35.879,43	€ 33.614,01	€ 35.879,43	€ 35.879,43
RIMBORSI	€ 57.292,08	€ 46.710,23	€ 48.975,65	€ 48.975,65

	2020	2021	2022
costo effettivo del personale	€ 561.701,94	€ 543.420,98	€ 564.482,49
	€ 558.946,65		



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

ALLEGATO B						
NUOVA DOTAZIONE ORGANICA						
CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI OCCUPATI AL 31.12.2019	POSTI PREVISTI NEL FABBISOGNO			POSTI NUOVA DOTAZIONE ORGANICA
			anno 2020	anno 2021	anno 2022	
<b>SETTORE 5 – POLIZIA MUNICIPALE</b>						
D3-D6	Funzionario Vigilanza	1				1
C1-C2	Istruttore di Vigilanza	1				1
C1	Istruttore di Vigilanza nuova assunzione al 50%		.+1			1
<b>SETTORE 3 – TECNICO</b>						
D1-D6	Istruttore Direttivo Tecnico	1		.-1+1		1
B3-B7	Collaboratore Tecnico	1				1
<b>SETTORE 4 – AMMINISTRATIVO</b>						
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo al 50% *		.+1			1
C1-C2	Istruttore Amministrativo	1				1
C1	Istruttore Amministrativo-Assunzione Avviata		.+1			1
B1	Esecutore Amministrativo	1				1
A1	Operatore	1				1
<b>SETTORE 2 - SERVIZI SOCIALI</b>						
D1	Istruttore Direttivo Area Cultura- Assistente Sociale	1				1
C1	Istruttore Amministrativo-LSU		1	**		1
<b>SETTORE 1 – TRIBUTI E RAGIONERIA</b>						
D1	Istruttore Direttivo Contabile	1				1
C1-C5	Istruttore contabile	1	.+1-1			1
C1	Istruttore contabile Amm.	1				1
<b>TOTALE</b>		<b>11</b>	<b>.+4</b>		<b>0</b>	<b>15</b>



# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

**Totale pianta organica 15, di cui:**  
**Numero 4 Cat. C al 50% partime**  
**Numero 1 Cat. D al 94% partime**  
**Numero 2 Cat. C al 77,78% partime**  
**Numero 1 Cat. D al 50% partime tempo determinato**  
**Totale Partime N 8**  
**Totale Full Time N 7**

\* IL SINGOLO POSTO IN DOTAZIONE E' COPERTO CON CONTRATTO EX ART.110 COMMA 1

\*\* ASSUNZIONE DI PERSONALE EX LPU

**INFINE**, per quanto riguarda eventuali assunzioni di personale a tempo determinato, nonché la gestione in aumento delle ore del part-time, si dà atto che l'Ente, ha in programma operazioni afferenti alla dette casistiche nel seguente modo:

TABELLA B1						
AUMENTO ORE						
CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PROFILI PROFESSIONALI	% AL 2019-20	AUMENTO ORE PREVISTI NEL FABBISOGNO			NUOVA % DOTAZIONE ORGANICA
			anno 2020	anno 2021	anno 2022	
D1	Istruttore Direttivo contabile Amm	83,33%	94,44%			94,44%
C1	Istruttore Vigilanza	66,67%	77,78%			77,78%
C1	Istruttore Amministrativo	66,67%	77,78%			77,78%

**VISTO** il CCNL "Funzioni Locali" sottoscritto il 21/5/2018 che nel confermare il sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL del 31/3/2019, che resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A,B,C e D ha previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7, del CCNL del 31/3/1999, dove sono specificati i criteri per l'individuazione e collocazione di particolari profili professionali, con accesso dall'esterno nella posizione economica B3; viene eliminato, quindi, l'ingresso giuridico nella categoria D3;

**PRECISATO** che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano occupazionale potranno essere integrati in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

**RITENUTO** pertanto poter procedere alla programmazione dei fabbisogni di personale, essendo rispettati tutti i parametri normativi;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, di cui all'art.49 del D.Lgs. n.267/2000, nonché quello dell'Organo di revisione rilasciato con verbale n.11 del 19.05.2020;

## PROPONE

Per quanto in narrativa premesso, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento di:

**DARE ATTO** che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza.

**APPROVARE** la dotazione organica dell'Ente come da allegato "B" al presente provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i. nonché degli artt. 89 e 91 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i..

**CONFERMARE**, in ossequio alle norme e ai vincoli in premessa tutti richiamati, in considerazione delle esigenze dell'Amministrazione Comunale di TARSIA, il piano occupazionale e la programmazione triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020-2022, così come delineati nel prospetto riprodotto nell'allegato "A1", "A2" e "A3 al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale, dando atto che la dotazione organica dell'Ente è determinata come da allegato "B" al presente provvedimento.



# COMUNE di TARSIA

## (PROVINCIA di COSENZA)

**DARE ATTO** che il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, rispetto al presente piano e/o nuove disposizioni legislative;

**TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali.

Il Responsabile Finanziario  
*Dott. Manlio NARDI*

### LA GIUNTA COMUNALE

**VISTA** la suesposta proposta in oggetto e ritenutala meritevole di approvazione;

**VISTI** i pareri favorevoli resi sulla proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati nonché quello dell'Organo di Revisione reso ex lege, con verbale n. 11 del 19 maggio 2020, prot. n. 3634 del 12/06/2020;

**VISTO** il D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267;

Ad unanimità di voti;

### DELIBERA

1. Di approvare, come approva, la proposta di deliberazione riportata in premessa che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e che si intende qui espressamente richiamata, confermata e trascritta.
2. Di demandare agli uffici competenti l'esecuzione del presente atto.

Di dichiarare, con votazione favorevole unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del DLgs. 267/2000, stante l'urgenza di dare attuazione a quanto disposto





# COMUNE di TARSIA

(PROVINCIA di COSENZA)

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE avente ad oggetto: "Approvazione programma del fabbisogno del personale relativo al Triennio 2020-2022 – ridefinizione della dotazione organica ed eccedenza di personale." (art. 49 Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267).

PER LA REGOLARITÀ TECNICA Si esprime Parere Favorevole Lì 12/06/2020	AREA FINANZIARIA IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO <i>F.to Dott. Manlio NARDI</i>
PER LA REGOLARITÀ CONTABILE Si esprime Parere Favorevole Lì 12/06/2020	AREA FINANZIARIA IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO <i>F.to Dott. Manlio NARDI</i>

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO  
*F.to Avv. Roberto AMERUSO*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*F.to Dr.ssa Viviana STRATICO'*

## ATTESTAZIONE ESEGUIBILITÀ

Si attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Tarsia, lì 12/06/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*F.to Dr.ssa Viviana STRATICO'*

## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

(Art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line Comunale (art. 32, comma 1 della legge 18 giugno 2009, n. 69) il giorno 17/06/2020, vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi e, contestualmente, comunicata ai capigruppo consiliari.

Tarsia, lì 17/06/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*F.to Dr.ssa Viviana STRATICO'*

