

Tipo utilizzo: Pubblico
Tipo Privacy: Non contiene alcun dato personale
Stato Redazione: Stesura definitiva
Autore: Saverio Carlo Greco
Ruolo: Revisore Unico
N. Pratica Interna: n. Verbali
N. Documento: 3/2021

1

Oggetto del documento: **Verbale dell'Organo di Revisione del Comune di Guardia Piemontese per la presentazione del Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023".**

Verbale N: 3/2021

Data della seduta istruttoria: 10/03/2021 Luogo seduta istruttoria Sede del Revisore

Ora Inizio seduta: 09:00 Ora Fine seduta: 11:25

Componenti della seduta:

Revisore Unico

Sommario

Sommario

Sommario	1
<i>OGGETTO:</i>	2
Acquisito che:	2
Richiamati in particolare:	3
Vista	3
PRESO ATTO E RILEVATO	4
CONSIDERATO	4
DICHIARA	5
CONCLUDE	6
Allegati	6



OGGETTO:

Verbale dell'Organo di Revisione del Comune di Guardia Piemontese per la presentazione del Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023".

L'anno duemila duemilaventuno, il giorno dieci del mese di marzo, alle ore 09:00, il Revisore Unico ha tenuto una seduta istruttoria per la redazione del proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021.-2023.", ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Acquisito che:

- In data 02/03/2021 è giunta PEC dal Protocollo dell'Ente per la trasmissione dell'atto avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021" (Allegato 1)
- In data 02/03/2020 il Revisore trasmetteva propria PEC all'Ente per sollecitare la corretta istruttoria della pratica, rendendosi necessario acquisire i pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica e del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile (Allegato 2);
- In data 03/03/2021 giungeva PEC dal Protocollo dell'Ente contenente atto completo di pareri di regolarità tecnica e finanziaria (Allegato 3);
- In data 09/03/2021 giungeva PEC del Protocollo dell'Ente con Prot. N. 1444 ad oggetto: Richiesta documentazione per piano fabbisogno, a firma del Responsabile del Settore Finanziario (Allegato 4). A tale comunicazione il Revisore intende dare seguito con la formalizzazione del presente parere, atteso che le pratiche sottoposte all'attenzione del Revisore vanno considerate complete nel momento stesso in cui vengono trasmesse all'Organo di Revisione con richiesta del relativo parere, per come già più volte segnalato all'Ente dal momento dell'insediamento ad oggi di quest'Organo di Revisione.

Richiamati i seguenti atti e documenti:

- D.M. 17 marzo 2020
- Circ. interministeriale 13 maggio 2020
- Nota di lettura ANCI 24 settembre 2020 "Decreto 17 marzo 2020 - Circolare 13 maggio 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"
- Parere Ragioneria generale dello stato 1° settembre 2020 "Istruzioni circa le modalità per calcolare l'adeguamento del limite del trattamento accessorio alla luce delle indicazioni dell'art. 33, comma 2, del DL. n. 34/2019"

- Parere Ragioneria generale dello stato 15 gennaio 2021 “Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria”

Premesso che:

- l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l’organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all’art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l’organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell’art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l’art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;
- l’art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni.

Vista

la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell’art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 – 2023 e il relativo piano occupazionale, prevedendo le seguenti modifiche all’attuale assetto organizzativo:

- Per l’anno 2021:
 - un istruttore direttivo Settore Amministrativo cat D - full-time -progressione verticale – SENZA AUMENTO DI SPESA RELATIVAMENTE AL PASSAGGIO DA C6 A D1
 - integrazione oraria lavoratori assunti a tempo indeterminato ex LSU/LPU sino all' occorrenza di 26 ore/settimana, con l’impatto complessivo di € 89.131,32.
- Per l’anno 2022:
 - N° 2 operatori di polizia municipale cat C/1 part-time - nuova istituzione - € 28.786,00
 - N° 1 esecutore cat. B/1 full-time - nuova istituzione+ N° 1 esecutore cat. B/1 part-time - nuova istituzione - € 38.535,47
 - N° 1 operatori cat. A/1 part-time- nuova istituzione - € 12.143,64
- Per l’anno 2023:
 - N° 1 cat C/1 part-time UTC - vacatio - € 14.393,00

PRESO ATTO E RILEVATO

Che la documentazione prodotta dall'Ente attesta che sia stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, per come calcolato sulla base del Consuntivo 2018 (Spese del Personale) e Consuntivi 2017, 2018 e 2019 (Entrate e Accantonamento FCDE);

Che nulla è stato osservato, agli atti resi al Revisore per l'istruttoria di questo parere, nonostante gli inviti informalmente resi al Responsabile del procedimento, circa il permanere dell'equilibrio di bilancio a seguito delle misure programmate, avendo peraltro il Responsabile del Settore Finanziario espressamente limitato la propria attestazione alla regolarità contabile dell'atto, pur avendo richiamato l'art. 147 TUEL, che espressamente prevede il parere di regolarità contabile "e del visto attestante la copertura finanziaria", rilevante senz'altro nel caso di specie, atteso l'obbligo, in capo al revisore, di asseverare il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

CONSIDERATO

Che l'attività del Revisore è sempre finalizzata a rendere pareri sulla attendibilità, congruità e coerenza delle previsioni di bilancio, in questa sede rilevanti per effetto dell'obbligo in capo al revisore di controllare la tenuta dell'equilibrio di bilancio in conseguenza dell'assunzione di personale previsto nel piano triennale.

Che per quanto riguarda il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 i calcoli effettuati dal Revisore sul conto consuntivo 2018 non coincide perfettamente con il dato esposto nella proposta di delibera:

- Dato esposto in proposta di delibera per Redditi da lavoro dipendente: 614.206.68;
- Dato calcolato dal Revisore con le evidenze agli atti dell'istruttoria di questo parere: 624.525,07 (vedi tabella in Allegato 5).
- Nessun dettaglio sul calcolo del dato esposto in proposta di delibera è dato rinvenire nella documentazione agli atti del Revisore. In particolare, nessun elemento riscontrabile sulla corretta applicazione del metodo di calcolo contenuto al punto 1.2 della Circolare Interministeriale del 13 maggio 2020, con particolare riferimento all'eventuale presenza di partite come: spesa di personale etero-finanziato, con finanziamenti comunitari o privati; LSU; rimborso al Comune capofila in caso di convenzione di segreteria; spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno; spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici; spese finanziate con quote di proventi per violazioni al codice della strada.

Che, sempre per quanto riguarda il vincolo di spesa, non vi è alcuna evidenza che l'ulteriore costo insorgente dagli interventi previsti nel piano, assommato al costo del personale per come rilevato (con dato assestato ma non ancora consuntivato) nel 2020, rispetti i vincoli fissati per le annualità dal 2021 al 2024. Non vi è infatti alcuna evidenza che i dati esposti nel bilancio preventivo 2020-2022 (peraltro per le sole annualità 2020 e 2021) riguardo al costo previsto del personale siano già comprensivi, o meno, degli interventi contemplati nel piano contenuto nella proposta di delibera.

Che, circa il permanere dell'equilibrio finanziario, nessuna informazione è stata resa al Revisore per potere utilmente verificare gli effetti, sull'equilibrio di bilancio dell'Ente, delle misure contenute nella proposta di delibera. Si consideri, peraltro, che il Revisore deve esprimere una valutazione sul permanere dell'equilibrio

di bilancio per il corrente periodo di programmazione. Ebbene, per come già rilevato dal Revisore a suo tempo, l'attuale bilancio di previsione 2020-2022 contiene "un'inspiegabile riduzione del costo complessivo per il personale" per il 2022 (per come già rilevato dal Revisore a pag. 32 del Verbale n. 7/2020).

Che nella documentazione agli atti istruttori di questo parere non si fa riferimento alcuno all'adeguamento del Fondo per la contrattazione integrativa, dettagliatamente disciplinato all'art. 33, comma 2, del Decreto Crescita, che prevede: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018". Si legge anzi nella proposta di delibera sottoposta al Revisore che: "le categorie economiche del personale in servizio potrebbe variare in funzione del fondo risorse decentrate, nella misura in cui si dovesse prevedere, in seno allo stesso, progressioni economiche orizzontali". Di fatto, nell'atto proposto, manca l'attestazione del nuovo calcolo del fondo di contrattazione integrativa, in ragione delle misure proposte, e si afferma invece che le misure proposte (Categorie economiche) possono variare in ragione della quantificazione del fondo di contrattazione integrativa.

Che il Revisore è comunque sempre chiamato ad esprimere un parere anche riguardo la coerenza delle previsioni di bilancio, nei loro contenuti programmatici, con il programma di governo dell'Ente e gli indirizzi di finanza pubblica. Sotto tale profilo, si ritiene doveroso richiamare:

- 1) La grave difficoltà operativa nei processi amministrativi dell'Ente segnalata con Verbale n. 4/2020 e nuovamente rilevato con Verbale n. 7/2020;
- 2) Il Rilievo RIL05/2021 contenuto nel Verbale 2/2021, con cui il Revisore ha consigliato all'Ente "la redazione di un urgente e specifico Piano operativo per l'adeguamento delle risorse, delle procedure e delle mansioni critiche per il corretto funzionamento dei processi amministrativi e contabili";
- 3) L'assenza di interventi integrativi/corretti/modificativi dell'organico assegnato nel triennio al Settore Amministrativo.

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

DICHIARA

1. Che, sulla base delle informazioni contenute negli atti rimessi per l'istruttoria di questo parere, non è possibile ACCERTARE se il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2021 – 2023 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Allegato 1

OGGETTO APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023 E
PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2017 con delibera di G.C. n. 61 del 23/06/2017
- è stata effettuata la approvazione del Fabbisogno personale per il 2019 con delibera di G.C. n. 34 del 20/03/2019
- è stata effettuata la approvazione del Fabbisogno personale per il 2020 con delibera di G.C. n. 60 del 16.06.2020 e integrata con delibera di G.C. n° 93 del 17.10.2020;
- l'ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione attuale rappresenta il rispetto degli obiettivi anche per il 2018 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017) e per il 2019;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'Ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9 comma 1 *quinques* del dl 113/2016.

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-*quater* legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del Comune di Guardia Piemontese per gli anni 2018-2020 è inferiore rispetto al 2011-2013;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014, conv. in L.114 del 11/08/2014, e L. 208/2015, così come modificata dall'art.1, comma 863, della legge 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), e D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, e da ultimo il Decreto legge 50/2017 che prevedono in sintesi quanto segue:

- Gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (oggi "pareggio di bilancio") possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari ad una percentuale variabile di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- cessazioni intervenute nel 2015: 25% della spesa per la generalità degli enti, 100% per gli enti con rapporto di spesa di personale su spesa corrente inferiore al 25%, 75% per gli enti inferiori a 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto per il triennio 2017-2019 (cfr. Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017);
- cessazioni intervenute nel 2016.: 100% per gli enti con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti con un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti medie dell'ultimo triennio, 25% in assenza di questo requisito;
- cessazioni intervenute nel 2017 100% per gli enti con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti con un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti medie dell'ultimo triennio, 25% in assenza di questo requisito;
- A decorrere dall'anno 2014 è stato 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;

Che ai sensi del DL 4 /2019 (convertito con L 26 /2019) sono state ampliate le capacità assunzionali degli enti locali con la estensione a 5 del numero di anni precedenti, con la possibilità di estendere i pensionamenti anche per l'anno in corso;

Preso atto che la scrivente Amministrazione ha registrato a consuntivo 2019 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 24.85% presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/321, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 abitanti (1 dip./128 ab.);

Considerato che la possibilità assunzionale per il 2021 è assicurata da:

- a) Rispetto dei vincoli di Bilancio;
- b) È stata ridotta progressivamente la spesa di personale in conformità a quanto richiesto dalla vigente normativa, in particolare dall'art. 1 c. 557 della L. n. 296/2006 e anche per l'anno 2021 la programmazione delle spese sarà effettuata nel rispetto di tale disposizione di legge;
- c) L'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente nel 2019 è stata inferiore al parametro del 50% previsto dall'articolo 76, c.7. del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, come modificato dall'art.20 c. 9 del D.L. 6.7.2011 n. 98 convertito in L. n. 111/2011;
- d) È stato rispettato il limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 inerente il costo del personale a tempo determinato;

Rilevato che le cessazioni verificatesi negli anni, 2015 e 2016 e 2017 e di quelle da prevedere nel triennio 2018-2020, che hanno subito una variazione a causa di nuove disposizioni pensionistiche (quota 100) sono le seguenti:

- che nell'anno **2016** non si sono verificate cessazioni;
- che nell'anno **2017** non si sono verificate cessazioni;
- che nell'anno **2018** si è verificata una cessazione corrispondente ad un importo annuo di 26.808,79 (B5);
- che nell'anno **2020** si è verificata una cessazione corrispondente ad un importo annuo di 32.903,20 (C6);
- che nell'anno **2021** si è verificata una cessazione corrispondente ad un importo annuo di 41.642,57 (D6);

anno	Unità	categorie	retribuzioni	oneri riflessi	totale	irap	totale costo
2020	1	C6	22.903,20	8.053,23	30.956,43	1.946,77	32.903,20
totali	1		22.903,20	8.053,23	30.956,43	1.946,77	32.903,20
anno	Unità	categorie	retribuzioni	oneri riflessi	totale	irap	totale costo
2021	1	D6	29.638,84	9.484,43	39.123,27	2.519,30	41.642,57
2022	///	///	////////	//////	////////	//////	//////
TOTALI	1		29.638,84	9.484,43	39.123,27	2.519,30	41.642,57

Visto il Decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 10462 del 28.08.2019 che ha previsto un contributo per la stabilizzazione di ogni LSU di €.13.096,22, di cui €.3.800,00 a carico della regione Calabria fino all'età pensionabile ed €.9.296,22 a carico della quota annua del Ministero delle Politiche sociali per anni quattro, nonché un contributo a totale carico della Regione Calabria di €.13.096,22 per ogni stabilizzazione di lavoratore LPU fino all'età pensionabile;

Dato atto che questo Comune ha partecipato all'avviso della Regione Calabria per richiedere l'incentivo per la stabilizzazione nel 2020 di n°3_lavoratori LPU con rapporto di lavoro part-time (fino alla concorrenza delle somme che saranno assegnate), impegnandosi a stabilizzare anche i 8 lavoratori LSU a part-time (e/o comunque fino alla concorrenza delle somme che saranno assegnate) poiché la somma di 9.296,22 €. È stata storicizzata fino all'età pensionabile dei lavoratori.

Che 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 14572018 (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 dip. Lavoro Regione Calabria

Che la stabilizzazione delle cat. A e B può essere effettuata in deroga alle capacità assunzionali vigenti (art.1 comma 211 della L. 147/2018)

Che la stabilizzazione delle cat. C deve essere programmata all'interno delle capacità assunzionali ma escludendo dalla spesa la quota coperta dai finanziamenti regionali storicizzati.

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

Rilevato che l'art. 1, comma 497, 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, ultimo periodo, dell'articolo 1 della legge 160/2019.

Rilevato le misure contenute nel predetto comma 495 definiscono un percorso di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, come meglio indicati nella disposizione, anche se utilizzati mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché con altre tipologie contrattuali, con la possibilità di procedere, per il solo anno 2020, alle condizioni e con le deroghe ivi previste al fine di garantire un'occupazione stabile dei soggetti interessati.

Visti i contratti sottoscritti con i lavoratori ex LSU-LPU in data 30.12.2020, a tempo indeterminato e part-time, secondo il seguente schema:

- n° 3 lavoratori in categoria economica A1 per ore settimanali 18;

- n° 2 lavoratori in categoria economica B1 per ore settimanali 17;
 - n° 6 lavoratori in categoria economica C1 per ore settimanali 15;
- ossia entro il limite del contributo ministeriale/regionale;

Dato atto come l’impiego dei suddetti lavoratori su un impegno settimanale considerevolmente ridotto rispetto a quello storicizzato con i contratti a tempo determinato, utilizzati sino allo scorso anno, rappresenti una diminuzione delle prestazioni rese dagli stessi con conseguente nocumento all’attività generale dell’Ente;

Ritenuto, pertanto, verificare la possibilità, entro la disponibilità di spesa creatasi dai pensionamenti e nel rispetto del DPCM 17.03.2020, di incrementare l’orario di impiego dei lavoratori ex LSU-LPU, entro il limite delle 26 ore settimanali;

Ritenuto pertanto di approvare il fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.

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, altresì, 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 assunzionale esistenti nei singoli esercizi**

Considerato che il fabbisogno del personale di questo Ente viene elaborato alla luce delle cessazioni verificatesi e di quelle che si verificheranno nel triennio 2021-2023 nonché dei servizi erogati e da erogare e delle risorse umane disponibili e secondo l’allegato schema:

Dato atto come alla luce delle su riportate considerazioni, il calcolo della capacità assunzionale aggiornata al DPCM 17.03.2020 risulta essere:

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020				
COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE				
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4				
Popolazione	1.926			
Fascia di riferimento	B			
Valore 1° soglia	28,6%			
Valore 2° soglia	32,6%			

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO				
SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato		ENTRATE CORRENTI
Redditi da lavoro dipendente	614.206,68	U.1.01.00.00.000		Entrate rendiconto anno 2019
Somministrazione		U.1.03.02.12.001		Entrate rendiconto anno 2018
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002		Entrate rendiconto anno 2017
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003		Media
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999		Fondo crediti dubbia esigibilità 2019
	614.206,68			ENTRATE DA CONSIDERARE
Rapporto	23,04%			2.989.725,12
				323.487
				2.666.237,73
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA				
Limite teorico	762.543,99			
Margine	148.337,31	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE		
Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2021 (art. 5)				
Percentuale massima incremento spesa	29,0%			
Spesa di personale da rendiconto 2019	614.206,68			
Incremento massimo	178.119,94	Non utilizzare		
Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER				
Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2016-2020	101.355			
Totale teorico spazi assunzionali	279.474,50			
SOMMA DA UTILIZZARE	148.337,31			

Per tutto quanto sopra riportato, si ritiene opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e il programma annuale 2021:

ANNO 2021 COSTO DEL FABBISOGNO –
148.337,31+41.642,57 = 189.979,88 CAPACITA' ASSUNZIONALE
89.131,32 (integr oraria ex lpu) + 6.014,76 (A.N.F. ex LSU-LPU) = 95.146,08 FABBISOGNO
94.833,80 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- un istruttore direttivo Settore Amministrativo cat D/1 full-time – progressione verticale – **SENZA AUMENTO DI SPESA RELATIVAMENTE AL PASSAGGIO DA C6 A D1**
- integrazione oraria lavoratori assunti a tempo indeterminato ex LSU/LPU sino all'occorrenza di 26 ore/settimana, come da seguente schema:

CATEGORIA	NOMINATIVO	ORE STABILIZZ	ORE INTEGR	INCR TREDICES INCL
A1	GATTO GIUSEPPE	18	8	5.846,94
	FERRONI NATALE	18	8	5.852,72
	MELE ROBERTO	18	8	5.846,94

B1	AVOLIO FRANCESCO	17	9	6.957,79
	CARBONE GIORGIO	17	9	6.957,79
C1	PIETRAMALE ERMANNO	15	11	9.528,70
	TONDI SALVATORE	15	11	9.528,70
	MARASCO GIANPIERO	15	11	9.528,70
	VISCA ANNA	15	11	9.528,70
	ZINGARO RICCARDINA	15	11	9.528,70
	COROLLA GIUSEPPE	15	11	10.025,65
				89.131,32

ANNO 2022 COSTO DEL FABBISOGNO
94.833,80 CAPACITA' ASSUNZIONALE
79.465,11 FABBISOGNO
15.368,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

N° 2 operatori polizia municipale cat C/1 part-time - nuova istituzione - € 28.786,00

N° 1 esecutore cat. B/1 full-time – nuova istituzione + N° 1 esecutore cat. B/1 part-time – nuova istituzione - € 38.535,47

N° 1 operatori cat. A/1 part-time – nuova istituzione - € 12.143,64

Anno 2023 costo del fabbisogno
15.368,69 CAPACITA' ASSUNZIONALE
14.393,00 FABBISOGNO
975,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

N° 1 cat C/1 part-time UTC - vacatio - € 14.393,00

Evidenziato che per la presente proposta di deliberazione è stato acquisito il parere favorevole del revisore al Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19 c. 8 della L. n. 448/2001;

Considerato che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 dovrà rispettare i vincoli derivanti dalle vigenti normative in materia di personale;

Dato atto che sono stati sentiti i Responsabili dei servizi;

Visti gli articoli 48 e 91 del D.lgs. 267/2000;

Visto l'art. 35 del D.L.gs. 165/2001;

Visto il D.L.gs. 18.08.2000, n. 267;

Visto lo Statuto Comunale;

Visti i D.L. 112/2008 e D.L. 78/2010;

Visti i pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica e del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

Ritenuta l'urgenza di dare corso al presente atto deliberativo ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.L.gs.18.08.2000 n. 267;

DELIBERA

Di richiamare la narrativa che precede come parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

Di approvare la dotazione organica così come sotto riportata.

Di modificare e approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale relativa agli anni 2021/2023 così come di seguito, insieme alla rimodulazione della pianta organica che si allega sotto la lett. A che fa parte integrante del presente atto.

Di disporre in particolare che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023 autorizza la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

ANNO 2021 COSTO DEL FABBISOGNO –
148.337,31+41.642,57 = 189.979,88 CAPACITA' ASSUNZIONALE
89.131,32 (integr oraria ex lpu) + 6.014,76 (A.N.F. ex LSU-LPU) = 95.146,08 FABBISOGNO
94.833,80 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- un istruttore direttivo Settore Amministrativo cat D/1 full-time – progressione verticale – SENZA AUMENTO DI SPESA RELATIVAMENTE AL PASSAGGIO DA C6 A D1
- integrazione oraria lavoratori assunti a tempo indeterminato ex LSU/LPU sino all'occorrenza di 26 ore/settimana, come da seguente schema:

CATEGORIA	NOMINATIVO	ORE STABILIZZ	ORE INTEGR	INCR TREDICES INCL
A1	GATTO GIUSEPPE	18	8	5.846,94
	FERRONI NATALE	18	8	5.852,72
	MELE ROBERTO	18	8	5.846,94
B1	AVOLIO FRANCESCO	17	9	6.957,79
	CARBONE GIORGIO	17	9	6.957,79
C1	PIETRAMALE ERMANNO	15	11	9.528,70
	TONDI SALVATORE	15	11	9.528,70
	MARASCO GIANPIERO	15	11	9.528,70
	VISCA ANNA	15	11	9.528,70
	ZINGARO RICCARDINA	15	11	9.528,70
	COROLLA GIUSEPPE	15	11	10.025,65
				89.131,32

ANNO 2022 COSTO DEL FABBISOGNO
94.833,80 CAPACITA' ASSUNZIONALE
79.465,11 FABBISOGNO
15.368,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- N° 2 operatori polizia municipale cat C/1 part-time - nuova istituzione - € 28.786,00
- N° 1 esecutore cat. B/1 full-time – nuova istituzione + N° 1 esecutore cat. B/1 part-time – nuova istituzione - € 38.535,47
- N° 1 operatori cat. A/1 part-time – nuova istituzione - € 12.143,64

Anno 2023 costo del fabbisogno
15.368,69 CAPACITA' ASSUNZIONALE
14.393,00 FABBISOGNO
975,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- N° 1 cat C/1 part-time UTC - vacatio - € 14.393,00

Di autorizzare l'avvio delle procedure per l'esecuzione della presente deliberazione;

Di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito 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.

Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Di precisare che le categorie economiche del personale in servizio potrebbe variare in funzione del fondo risorse decentrate, nella misura in cui si dovesse prevedere, in seno allo stesso, progressioni economiche orizzontali;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS e alla funzione pubblica.

Di autorizzare l'ufficio personale a procedere in merito all'adozione degli atti e delle procedure necessarie per le coperture dei posti previsti.

Di dare atto che il presente atto sarà pubblicato sul sito internet del Comune, all'Albo Pretorio on line, così come previsto dall'art. 32 comma 1 della Legge 18/06/2009 n. 69 e che saranno rispettate le disposizioni sulla trasparenza di cui al D.Lgs. 14/03/2013, n° 33.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile state l'urgenza di provvedere

DOTAZIONE ORGANICA

ANNO 2021

AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI –
ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO
– ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D6	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1/12	FINO AL 30.01.2021
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	11/12	PROGRESSIONE VERTICALE
C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////

TECNICO

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////
C	C5	ISTRUTTORE TECNICO	1/12	////////
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	11/12	VACANTE

POLIZIA LOCALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
C	C3	ISTRUTTORE	1	////////

ANNO 2022

**AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI –
ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO
– ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE**

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	PROGRESSIONE VERTICALE 2021
C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////

TECNICO

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	1	VACANTE
B	B1	ESECUTORE	1	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022
B	B1	ESECUTORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022
A	A1	OPERATORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022

POLIZIA LOCALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
C	C3	ISTRUTTORE	1	////////
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022

ANNO 2023

**AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI –
ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO
– ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE**

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	PROGRESSIONE VERTICALE 2021
C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////

TECNICO

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	1/2	VACANTE
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	1/2	VACANTE CONCORSO 2023
B	B1	ESECUTORE	1	////////
B	B1	ESECUTORE	P.T.	////////
A	A1	OPERATORE	P.T.	////////

POLIZIA LOCALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
C	C3	ISTRUTTORE	1	////////
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	////////
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	////////

Allegato 2

Dr. Saverio Carlo Greco

Da: Dr. Saverio Carlo Greco <saveriocgreco@odcec.cs.legalmail.it>
Inviato: martedì 2 marzo 2021 18:33
A: 'utc.guardiapiemontese'
Oggetto: R: proposta di deliberazione fabbisogno 2021-2023

Per poter procedere a quanto di mia competenza è necessario acquisire i pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica e del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

Distinti saluti

[Dr. Saverio Carlo Greco](#)

Dottore Commercialista

Revisore Unico Comune di Guardia Piemontese (CS)



Indirizzo: Via Beato Umile, I Trav. Panebianco – 87100 Cosenza
Recapiti Telefonici: Tel. 0984391002 – 0984481446 - Fax 098433081

[e-mail: greco.saverio@slcv.it](mailto:greco.saverio@slcv.it)

[PEC: saveriocgreco@odcec.cs.legalmail.it](mailto:saveriocgreco@odcec.cs.legalmail.it)



Confidenzialità

E' fatto divieto a chiunque non sia legittimo destinatario di copiare, distribuire o diffondere questa comunicazione a terzi. Qualora fosse ricevuta per errore, si prega di contattare immediatamente il mittente per le opportune verifiche. Grazie.

 Please consider the environment before printing this email

Da: utc.guardiapiemontese <utc.guardiapiemontese@asmepec.it>
Inviato: martedì 2 marzo 2021 10:01
A: saveriocgreco@odcec.cs.legalmail.it
Oggetto: proposta di deliberazione fabbisogno 2021-2023
Priorità: Alta

In allegato si trasmette quanto in oggetto.

*Cordiali Saluti,
Ing. Giuseppe Caruso*

Allegato 3

OGGETTO APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2021

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO f.f.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2017 con delibera di G.C. n. 61 del 23/06/2017
- è stata effettuata la approvazione del Fabbisogno personale per il 2019 con delibera di G.C. n. 34 del 20/03/2019
- è stata effettuata la approvazione del Fabbisogno personale per il 2020 con delibera di G.C. n. 60 del 16.06.2020 e integrata con delibera di G.C. n° 93 del 17.10.2020;
- l'ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione attuale rappresenta il rispetto degli obiettivi anche per il 2018 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017) e per il 2019;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- l'Ente è rispettoso degli obblighi sanciti dall'articolo 9 comma 1 *quinques* del dl 113/2016.

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-*quater* legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine il valore medio della spesa di personale del Comune di Guardia Piemontese per gli anni 2018-2020 è inferiore rispetto al 2011-2013;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014, conv. in L.114 del 11/08/2014, e L. 208/2015, così come modificata dall'art.1, comma 863, della legge 205/2017 (Legge di Bilancio 2018), e D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, e da ultimo il Decreto legge 50/2017 che prevedono in sintesi quanto segue:

- Gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (oggi "pareggio di bilancio") possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari ad una percentuale variabile di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- cessazioni intervenute nel 2015: 25% della spesa per la generalità degli enti, 100% per gli enti con rapporto di spesa di personale su spesa corrente inferiore al 25%, 75% per gli enti inferiori a 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto per il triennio 2017-2019 (cfr. Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017);
- cessazioni intervenute nel 2016.: 100% per gli enti con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti con un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti medie dell'ultimo triennio, 25% in assenza di questo requisito;
- cessazioni intervenute nel 2017 100% per gli enti con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti con un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti medie dell'ultimo triennio, 25% in assenza di questo requisito;
- A decorrere dall'anno 2014 è stato 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;

Che ai sensi del DL 4 /2019 (convertito con L 26 /2019) sono state ampliate le capacità assunzionali degli enti locali con la estensione a 5 del numero di anni precedenti, con la possibilità di estendere i pensionamenti anche per l'anno in corso;

Preso atto che la scrivente Amministrazione ha registrato a consuntivo 2019 un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 24.85% presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/321, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 abitanti (1 dip./128 ab.);

Considerato che la possibilità assunzionale per il 2021 è assicurata da:

- a) Rispetto dei vincoli di Bilancio;
- b) È stata ridotta progressivamente la spesa di personale in conformità a quanto richiesto dalla vigente normativa, in particolare dall'art. 1 c. 557 della L. n. 296/2006 e anche per l'anno 2021 la programmazione delle spese sarà effettuata nel rispetto di tale disposizione di legge;
- c) L'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente nel 2019 è stata inferiore al parametro del 50% previsto dall'articolo 76, c.7. del D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, come modificato dall'art.20 c. 9 del D.L. 6.7.2011 n. 98 convertito in L. n. 111/2011;
- d) È stato rispettato il limite di cui all'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 inerente il costo del personale a tempo determinato;

Rilevato che le cessazioni verificatesi negli anni, 2015 e 2016 e 2017 e di quelle da prevedere nel triennio 2018-2020, che hanno subito una variazione a causa di nuove disposizioni pensionistiche (quota 100) sono le seguenti:

- che nell'anno **2016** non si sono verificate cessazioni;
- che nell'anno **2017** non si sono verificate cessazioni;
- che nell'anno **2018** si è verificata una cessazione corrispondente ad un importo annuo di 26.808,79 (B5);
- che nell'anno **2020** si è verificata una cessazione corrispondente ad un importo annuo di 32.903,20 (C6);
- che nell'anno **2021** si è verificata una cessazione corrispondente ad un importo annuo di 41.642,57 (D6);

anno	Unità	categorie	retribuzioni	oneri riflessi	totale	irap	totale costo
2020	1	C6	22.903,20	8.053,23	30.956,43	1.946,77	32.903,20
totali	1		22.903,20	8.053,23	30.956,43	1.946,77	32.903,20
anno	Unità	categorie	retribuzioni	oneri riflessi	totale	irap	totale costo
2021	1	D6	29.638,84	9.484,43	39.123,27	2.519,30	41.642,57
2022	///	///	////////	////////	////////	////	////
TOTALI	1		29.638,84	9.484,43	39.123,27	2.519,30	41.642,57

Visto il Decreto Dirigenziale Dipartimento Lavoro Regione Calabria n° 10462 del 28.08.2019 che ha previsto un contributo per la stabilizzazione di ogni LSU di €.13.096,22, di cui €.3.800,00 a carico della regione Calabria fino all'età pensionabile ed €.9.296,22 a carico della quota annua del Ministero delle Politiche sociali per anni quattro, nonché un contributo a totale carico della Regione Calabria di €.13.096,22 per ogni stabilizzazione di lavoratore LPU fino all'età pensionabile;

Dato atto:

Che questo Comune ha partecipato all'avviso della Regione Calabria per richiedere l'incentivo per la stabilizzazione nel 2020 di n°3_lavoratori LPU con rapporto di lavoro part-time (fino alla concorrenza delle somme che saranno assegnate), impegnandosi a stabilizzare anche i 8 lavoratori LSU a part-time (e/o comunque fino alla concorrenza delle somme che saranno assegnate) poiché la somma di 9.296,22 €. È stata storicizzate fino all'età pensionabile dei lavoratori.

Che 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 14572018 (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 dip. Lavoro Regione Calabria

Che la stabilizzazione delle cat. A e B può essere effettuata in deroga alle capacità assunzionali vigenti (art.1 comma 211 della L. 147/2018)

Che la stabilizzazione delle cat. C deve essere programmata all'interno delle capacità assunzionali ma escludendo dalla spesa la quota coperta dai finanziamenti regionali storicizzati.

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

Rilevato che l'art. 1, comma 497, 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, ultimo periodo, dell'articolo 1 della legge 160/2019.

Rilevato le misure contenute nel predetto comma 495 definiscono un percorso di assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, come meglio indicati nella disposizione, anche se utilizzati mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché con altre tipologie contrattuali, con la possibilità di procedere, per il solo anno 2020, alle condizioni e con le deroghe ivi previste al fine di garantire un'occupazione stabile dei soggetti interessati.

Visti i contratti sottoscritti con i lavoratori ex LSU-LPU in data 30.12.2020, a tempo indeterminato e part-time, secondo il seguente schema:

- n° 3 lavoratori in categoria economica A1 per ore settimanali 18;
 - n° 2 lavoratori in categoria economica B1 per ore settimanali 17;
 - n° 6 lavoratori in categoria economica C1 per ore settimanali 15;
- ossia entro il limite del contributo ministeriale/regionale;

Dato atto come l'impiego dei suddetti lavoratori su un impegno settimanale considerevolmente ridotto rispetto a quello storicizzato con i contratti a tempo determinato, utilizzati sino allo scorso anno, rappresenti una diminuzione delle prestazioni rese dagli stessi con conseguente nocumento all'attività generale dell'Ente;

Ritenuto, pertanto, verificare la possibilità, entro la disponibilità di spesa creatasi dai pensionamenti e nel rispetto del DPCM 17.03.2020, di incrementare l'orario di impiego dei lavoratori ex LSU-LPU, entro il limite delle 26 ore settimanali;

Ritenuto pertanto di approvare il fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.

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, altresì, 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 assunzionale esistenti nei singoli esercizi**

Vista la deliberazione di Giunta comunale n° 15 del 16.02.2021 con la quale veniva fornito espresso atto di indirizzo specificando, altresì, gli obiettivi dell'Amministrazione in materia di personale;

Considerato che il fabbisogno del personale di questo Ente viene elaborato alla luce delle cessazioni verificatesi e di quelle che si verificheranno nel triennio 2021-2023 nonché dei servizi erogati e da erogare e delle risorse umane disponibili e secondo l'allegato schema:

Dato atto come alla luce delle su riportate considerazioni, il calcolo della capacità assunzionale aggiornata al DPCM 17.03.2020 e art. 33 del D.L. 34/2019 risulta essere:

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020					
COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE					
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4					
Popolazione	1.926				
Fascia di riferimento	B				
Valore 1° soglia	28,6%				
Valore 2° soglia	32,6%				

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO				
SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato	ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	614.206,68	U.1.01.00.00.000	Entrate rendiconto anno 2019	3.134.861
Somministrazione		U.1.03.02.12.001	Entrate rendiconto anno 2018	2.707.065
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002	Entrate rendiconto anno 2017	3.127.250
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003	Media	2.989.725,12
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999	Fondo crediti dubbia esigibilità 2019	323.487
	614.206,68		ENTRATE DA CONSIDERARE	2.666.237,73
Rapporto	23,04%			
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA				
Limite teorico	762.543,99			
Margine	148.337,31	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE		
Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2021 (art. 5)				
Percentuale massima incremento spesa	29,0%			
Spesa di personale da rendiconto 2019	614.206,68			
Incremento massimo	178.119,94	Non utilizzare		
Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER				
Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2016-2020	101.355			
Totale teorico spazi assunzionali	279.474,50			
SOMMA DA UTILIZZARE	148.337,31			

Rilevato come, nel rispetto dell'art. 33 del D.L. 34/2019 per come modificato dalla legge di conversione, gli equilibri di bilancio pluriennali vengono rispettati alla luce delle modalità di calcolo del tetto di spesa definito come rapporto tra la spesa consolidata di personale all'ultimo rendiconto, diviso la media delle entrate degli ultimi tre esercizi al netto dell'accantonamento a Fondo crediti dubbia esigibilità;

Considerato come il limite teorico di spesa del personale, secondo il DPCM 17.03.2020, non viene mai raggiunto nel triennio, con ciò avvalorando il rispetto degli equilibri di bilancio nell'arco temporale di validità del fabbisogno;

Per tutto quanto sopra riportato, si ritiene opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e il programma annuale 2021:

ANNO 2021 COSTO DEL FABBISOGNO –
148.337,31+41.642,57 = 189.979,88 CAPACITA' ASSUNZIONALE
89.131,32 (integr oraria ex lpu-lpu) + 6.014,76 (A.N.F. ex LSU-LPU) = 95.146,08 FABBISOGNO
94.833,80 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- un istruttore direttivo Settore Amministrativo cat D/1 full-time – progressione verticale – SENZA AUMENTO DI SPESA RELATIVAMENTE AL PASSAGGIO DA C6 A D1

- integrazione oraria lavoratori assunti a tempo indeterminato ex LSU/LPU sino all'occorrenza di 26 ore/settimana, come da seguente schema:

CATEGORIA	NOMINATIVO	ORE STABILIZZ	ORE INTEGR	INCR TREDICES INCL
A1	GATTO GIUSEPPE	18	8	5.846,94
	FERRONI NATALE	18	8	5.852,72
	MELE ROBERTO	18	8	5.846,94
B1	AVOLIO FRANCESCO	17	9	6.957,79
	CARBONE GIORGIO	17	9	6.957,79
C1	PIETRAMALE ERMANNO	15	11	9.528,70
	TONDI SALVATORE	15	11	9.528,70
	MARASCO GIANPIERO	15	11	9.528,70
	VISCA ANNA	15	11	9.528,70
	ZINGARO RICCARDINA	15	11	9.528,70
	COROLLA GIUSEPPE	15	11	10.025,65
				89.131,32

ANNO 2022 COSTO DEL FABBISOGNO
94.833,80 CAPACITA' ASSUNZIONALE
79.465,11 FABBISOGNO
15.368,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

N° 2 operatori polizia municipale cat C/1 part-time - nuova istituzione - € 28.786,00

N° 1 esecutore cat. B/1 full-time - nuova istituzione + N° 1 esecutore cat. B/1 part-time - nuova istituzione - € 38.535,47

N° 1 operatori cat. A/1 part-time - nuova istituzione - € 12.143,64

Anno 2023 costo del fabbisogno
15.368,69 CAPACITA' ASSUNZIONALE
14.393,00 FABBISOGNO
975,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

N° 1 cat C/1 part-time UTC - vacatio - € 14.393,00

Evidenziato che per la presente proposta di deliberazione è stato acquisito il parere favorevole del revisore al Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19 c. 8 della L. n. 448/2001;

Considerato che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 rispetta i vincoli derivanti dalle vigenti normative in materia di personale;

Dato atto che sono stati sentiti i Responsabili dei servizi;

Visti gli articoli 48 e 91 del D.lgs. 267/2000;

Visto l'art. 35 del D.L.gs. 165/2001;

Visto il D.L.gs. 18.08.2000, n. 267;

Visto lo Statuto Comunale;

Visti i D.L. 112/2008 e D.L. 78/2010;

Visti i pareri favorevoli del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica e del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

Ritenuta l'urgenza di dare corso al presente atto deliberativo ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.L.gs.18.08.2000 n. 267;

PROPONE

Di richiamare la narrativa che precede come parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

Di approvare la dotazione organica così come sotto riportata.

Di modificare e approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale relativa agli anni 2021/2023 così come di seguito, insieme alla rimodulazione della pianta organica che si allega sotto la lett. A che fa parte integrante del presente atto.

Di disporre in particolare che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023 autorizza la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

ANNO 2021 COSTO DEL FABBISOGNO -
148.337,31+41.642,57 = 189.979,88 CAPACITA' ASSUNZIONALE
89.131,32 (integr oraria ex lsu-lpu) + 6.014,76 (A.N.F. ex LSU-LPU) = 95.146,08 FABBISOGNO
94.833,80 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- un istruttore direttivo Settore Amministrativo cat D/1 full-time - progressione verticale - SENZA AUMENTO DI SPESA RELATIVAMENTE AL PASSAGGIO DA C6 A D1

- integrazione oraria lavoratori assunti a tempo indeterminato ex LSU/LPU sino all'occorrenza di 26 ore/settimana, come da seguente schema:

CATEGORIA	NOMINATIVO	ORE STABILIZZ	ORE INTEGR	INCR TREDICES INCL
A1	GATTO GIUSEPPE	18	8	5.846,94
	FERRONI NATALE	18	8	5.852,72
	MELE ROBERTO	18	8	5.846,94
B1	AVOLIO FRANCESCO	17	9	6.957,79
	CARBONE GIORGIO	17	9	6.957,79
C1	PIETRAMALE ERMANNO	15	11	9.528,70
	TONDI SALVATORE	15	11	9.528,70
	MARASCO GIANPIERO	15	11	9.528,70
	VISCA ANNA	15	11	9.528,70
	ZINGARO RICCARDINA	15	11	9.528,70
	COROLLA GIUSEPPE	15	11	10.025,65
				89.131,32

ANNO 2022 COSTO DEL FABBISOGNO
94.833,80 CAPACITA' ASSUNZIONALE
79.465,11 FABBISOGNO
15.368,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- N° 2 operatori polizia municipale cat C/1 part-time - nuova istituzione - € 28.786,00

- N° 1 esecutore cat. B/1 full-time - nuova istituzione + N° 1 esecutore cat. B/1 part-time - nuova istituzione - € 38.535,47

- N° 1 operatori cat. A/1 part-time - nuova istituzione - € 12.143,64

Anno 2023 costo del fabbisogno
15.368,69 CAPACITA' ASSUNZIONALE
14.393,00 FABBISOGNO
975,69 RESIDUI PER ASSUNZIONI

- N° 1 cat C/1 part-time UTC - vacatio - € 14.393,00

Di autorizzare l'avvio delle procedure per l'esecuzione della presente deliberazione;

Di autorizzare per il triennio in esame le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito 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, non da ultimo dalla legge finanziaria 2021.

Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.

Di precisare che le categorie economiche del personale in servizio potrebbe variare in funzione del fondo risorse decentrate, nella misura in cui si dovesse prevedere, in seno allo stesso, progressioni economiche orizzontali;

Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS e alla funzione pubblica.

Di autorizzare l'ufficio personale a procedere in merito all'adozione degli atti e delle procedure necessarie per le coperture dei posti previsti.

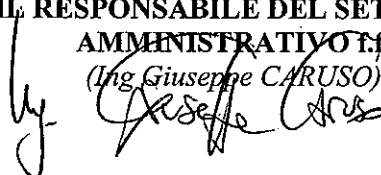
Di dare atto che il presente atto sarà pubblicato sul sito internet del Comune, all'Albo Pretorio on line, così come previsto dall'art. 32 comma 1 della Legge 18/06/2009 n. 69 e che saranno rispettate le disposizioni sulla trasparenza di cui al D.Lgs. 14/03/2013, n° 33.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile state l'urgenza di provvedere

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

AMMINISTRATIVO r.f.

(Ing. Giuseppe CARUSO)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giuseppe Caruso', is written over the typed name. The signature is stylized and cursive.

DOTAZIONE ORGANICA

ANNO 2021

AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI –
ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO
– ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D6	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1/12	FINO AL 30.01.2021
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	11/12	PROGRESSIONE VERTICALE
C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////

TECNICO

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////
C	C5	ISTRUTTORE TECNICO	1/12	////////
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	11/12	VACANTE

POLIZIA LOCALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
C	C3	ISTRUTTORE	1	////////

ANNO 2022

**AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI –
ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO
– ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE**

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	PROGRESSIONE VERTICALE 2021
C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////

TECNICO

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	////////
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	1	VACANTE
B	B1	ESECUTORE	1	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022
B	B1	ESECUTORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022
A	A1	OPERATORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022

POLIZIA LOCALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
C	C3	ISTRUTTORE	1	////////
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	NUOVA ISTITUZIONE CONCORSO 2022

ANNO 2023

**AMMINISTRATIVO – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI –
ELETTORALE – SERVIZI SOCIALI – SPORT – SPETTACOLO – TURISMO
– ISTRUZIONE – CULTURA - PERSONALE**

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	PROGRESSIONE VERTICALE 2021
C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	//////////

FINANZIARIO E TRIBUTI

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	//////////

TECNICO

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
D	D2	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	//////////
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	1/2	VACANTE
C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	1/2	VACANTE CONCORSO 2023
B	B1	ESECUTORE	1	//////////
B	B1	ESECUTORE	P.T.	//////////
A	A1	OPERATORE	P.T.	//////////

POLIZIA LOCALE

CAT	CAT ECON	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITA'	MODALITA' ASSUNZIONE
C	C3	ISTRUTTORE	1	//////////
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	//////////
C	C1	ISTRUTTORE	P.T.	//////////

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii., parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AMMINISTRATIVO f.f.**

Ing Giuseppe CARUSO



PARERE DI REGOLARITA' FINANZIARIA/CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 147 bis e 153 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii., parere FAVOREVOLE di regolarità finanziaria, attestante la regolarità contabile

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
FINANZIARIO**

D.ssa Tiziana NIGRO





Allegato 4



COMUNE DI GUARDIA PIEMONTESE

87020 - Provincia di Cosenza

Sede - Via Municipio, 1 - tel. 0982.608010
Delegazione Fraz. Marina - tel. 0982.608012
C.F. 00263580789

Prot. n. 1444

Guardia Piemontese, il 09.03.2021

Al Sig. Revisore

Dott. Saverio Greco

SEDE

epc Al Sig. Sindaco

SEDE

Al Segretario Comunale

SEDE

Al Responsabile Ammi.vo

Oggetto: Richiesta documentazione per piano fabbisogno.

In riferimento a quanto appreso dal Responsabile f.f. settore Amministrativo, Ing. Caruso Giuseppe, secondo cui sarebbe necessario integrare la documentazione trasmessa per il Suo parere circa l'approvazione del fabbisogno del personale 2021/2023, sono a richiedere specifica della documentazione integrativa che Le necessita al fine di consentirLe di rendere il parere di che trattasi.

Distinti saluti



Il Responsabile del Settore Finanziario

Dott.ssa Tiziana Nigro

Codice finanziario	Descrizione	Competenza 2018	Competenza 2020	Cassa 2020	Anno 2021
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	556.787,22	741.143,00	773.666,33	736.723,00
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	556.787,22	741.143,00	773.666,33	736.723,00
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	4.193,84	-	-	-
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo	298.454,81	237.000,00	243.814,37	237.000,00
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato indeterminato		4.420,00	4.420,00	-
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	60.464,68	67.723,00	93.431,96	67.723,00
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato		-	-	-
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	193.673,89	432.000,00	432.000,00	432.000,00
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato		-	-	-
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato		-	-	-
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca		-	-	-
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale		-	-	-
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale		-	-	-
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto		135.000,00	146.089,20	135.000,00
U.1.01.01.02.999	Altre spese per il personale n.a.c.		135.000,00	146.089,20	135.000,00
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	128.202,53	135.000,00	146.089,20	135.000,00
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	128.202,53	-	-	-
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	128.202,53	-	-	-
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare		-	-	-
U.1.01.02.01.003	Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS (dal 2020)		-	-	-
U.1.01.02.01.999	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.		-	-	-
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali		-	-	-
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari		-	-	-
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo		-	-	-
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale (dal 2020)		-	-	-
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza		-	-	-
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza		-	-	-
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso (dal 2020)		-	-	-
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.		-	-	-
	Totale	624.525,07	808.420,00	826.323,57	804.000,00