



COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 121 del 09.06.2025

Oggetto:	Approvazione stralcio PIAO 2025-2027 - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale - Piano assunzionale 2025.
-----------------	---

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **nove** del mese di **giugno**, alle **ore 09:30**, presso la sede municipale sita in Via Trento n. 57, per la trattazione dell'argomento in oggetto, si è riunita la Giunta comunale, appositamente convocata come di seguito:

All'appello nominale sono presenti i Signori Consiglieri di seguito indicati.

N.	Cognome e Nome	Carica	Presenza
1.	SCARCELLA Simona	Sindaco	SI
2.	PARRELLO Antonino	Vice Sindaco	SI
3.	PETRELLI Cosima Damiana	Assessore	SI
4.	ROMEO Giuseppe	Assessore	SI
5.	SPERANZA Domenica	Assessore	SI
6.	GUERRISI Cristian	Assessore	SI

Presenti n. 6 - Assenti n. 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, Dr.ssa Michela De Francesco.

Il Sindaco assume la presidenza e, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Il Presidente, quindi, dichiara aperta la discussione sull'argomento inserito all'ordine del giorno, premettendo che sulla presente deliberazione è stato espresso parere favorevole, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e come riportato all'interno dell'atto, da parte:

- ☒ del Responsabile del Settore I – *Affari Generali e Personale*, in ordine alla regolarità tecnica;
- ☒ del Responsabile del Settore II – *Economico Finanziario*, in ordine alla regolarità contabile;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che

- nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 è stato introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- la disposizione appena evocata prevede che il nuovo documento di programmazione debba essere adottato da tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative - , ed è destinato ad accorparsi, tra gli altri, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

Dato atto che il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6 e, in particolare:

- con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, con il quale sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- con il decreto 30 giugno 2022, n. 132, adottato dal Ministro della Pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

Rilevato che, in particolare, l'art. 1 del richiamato D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, rubricato "*Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" ha precisato che devono intendersi soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai seguenti strumenti:

- Piano dei fabbisogni del personale;
- Piano delle azioni concrete;
- Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali ed informatiche;
- Piano della performance;
- Piano di prevenzione della corruzione;
- Piano organizzativo del lavoro agile;
- Piani di azioni positive;

Rilevato che, inoltre, l'art. 2 del citato decreto del Ministro della Pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, nel disciplinare la composizione del Piano integrato di attività e organizzazione prevede che lo stesso contenga la scheda anagrafica dell'amministrazione e che sia suddiviso in sezioni, a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione;

Tenuto conto che, più in dettaglio, l'art. 4 del richiamato D.M. n. 132/2022, nel definire la struttura della Sezione **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**, colloca, fra l'altro, al suo interno la sottosezione di programmazione "**Piano triennale dei fabbisogni di personale**";

Rilevato che, ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. c) del richiamato decreto del Ministro della Pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, la sottosezione di programmazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale":

"indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina*

vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;

3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;

5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali”;

Dato atto che :

- con delibera di Giunta Comunale n. 61 del 31/03/2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027;
- con delibera di Consiglio comunale n. 3 in data 18/02/2025, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025-2027;
- con delibera di Giunta comunale n. 58 in data 18/03/2025 esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2025-2027;
- con delibera di Consiglio comunale n. 22 del 30/04/2025 è stato approvato il rendiconto della gestione 2024;

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del

Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 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.”*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Rilevato che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2025 è pari a € 4.370.486,81 come risultante dalla determina del responsabile del Settore Finanziario n. 13 del 07/05/2025;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerato:

-che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

- che il processo di programmazione delle attività degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

Visto il Decreto Dirigenziale n. 750 del 22/01/2025 del Registro dei decreti dei dirigenti della Regione Calabria ad oggetto” Legge regionale 6 maggio 2022 n. 11. Approvazione avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui alla L.R. 8 novembre 2016 n. 31 presso le P.P.A.A. della Regione Calabria” ;

Visto

- l'articolo 4 dell'Avviso de quo il quale recita: – **Incentivi alla stabilizzazione**

1. *Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lettera 3-bis, della L.R. n. 11/2022, la Regione Calabria assegnerà agli Enti Locali utilizzatori che provvedono alla stipula di contratti di lavoro a tempo indeterminato, l'incentivo di € 11.157,24 a titolo di contributo fisso annuo per ciascun lavoratore, nel limite massimo dell'autorizzazione annuale di spesa prevista dalla Legge di Bilancio.*

2. La Regione Calabria, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 133, della L. n. 207/2024, assegnerà il contributo di cui al comma 1 alle Amministrazioni aventi sede nel territorio regionale, utilizzatrici dei lavoratori appartenenti al bacino di cui alla L.R. 8 novembre 2016, n. 31, che procederanno alla loro assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nel limite massimo di 70 unità, anche in deroga, fino al 31 dicembre 2026, in qualità di lavoratori sovrannumerari, al piano di fabbisogno del personale e ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa;

3. L'incentivo in questione è comprensivo degli oneri fiscali previsti dalle normative vigenti.

4. Qualora il rapporto di lavoro dovesse essere interrotto nel corso dell'annualità già finanziata, la Regione Calabria si riserva il diritto di richiedere la restituzione di quanto percepito e non dovuto.

5. I soggetti ammessi al finanziamento dovranno effettuare, per ciascuna stabilizzazione, la prevista assunzione a tempo indeterminato, provvedere alla relativa comunicazione obbligatoria on-line (Unilav) di inizio del rapporto di lavoro e richiedere alla Regione Calabria l'erogazione del contributo.

6. A seguito dello svolgimento dell'istruttoria delle domande inoltrate dagli Enti, con decreto del Dirigente del Settore sarà definito l'elenco degli Enti Pubblici ammessi al contributo, con l'indicazione, per ognuno, del numero delle assunzioni a tempo indeterminato per cui sarà corrisposto l'incentivo. 7. I provvedimenti ed ogni ulteriore comunicazione saranno pubblicati sul sito istituzionale della Regione Calabria.

- l'articolo 5 dell'Avviso de quo, il quale recita:

- Art. 5 – Procedure di stabilizzazione

1. Gli Enti di cui alla L.R. 8 novembre 2016, n. 31, che nell'ambito delle capacità assunzionali intendano assumere personale con qualifiche di cui all'art. 16, della L. 56/87, devono attingere all'elenco dei lavoratori dando priorità ai lavoratori già in servizio presso i medesimi Enti, formulando l'apposita richiesta ai competenti uffici della Regione Calabria.

2. Le assunzioni a tempo indeterminato nelle qualifiche per l'accesso alle quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo sono effettuate con le modalità di cui all'art. 4, comma 6, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101 e ss.mm. ii;

Visto l'articolo 1 comma 133 della L. n. 207/2024 a norma del quale : “I lavoratori di cui alla legge della Regione Calabria 2 agosto 2013, n. 40, nonché quelli di cui alla legge della regione Calabria 8 novembre 2016, n. 31, e alla legge della regione Calabria 13 giugno 2008, n. 15, possono essere assunti, nel limite massimo di 252 unità, dalle amministrazioni utilizzatrici aventi sede nel territorio regionale e dall'Ente parco nazionale del Pollino, a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 31 dicembre 2026, in qualità di lavoratori sovrannumerari, al piano di fabbisogno del personale e ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, nei limiti delle risorse disponibili, a valere sulle risorse stanziare dalla regione Calabria, a carico della finanza regionale”;

Visto il D.M. del Ministero dell'Interno del 18/11/2020 ad oggetto “Rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022, ai sensi dell'articolo 263 comma 2, del decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000”,

Valutato che in base alla classe demografica al Comune di Gioia Tauro si applica la fascia pari ad 1dipendente /166 residenti e che la presente programmazione del fabbisogno del personale risulta rispettosa di tale limite;

Rilevato che, in particolare, in base alle esigenze dell'Ente risulta necessario programmare le ulteriori seguenti misure occupazionali:

“1. Stabilizzazione di n. 12 operatori – Area degli operatori, facenti parte del bacino istituito con legge regionale n. 31/2016, già in servizio presso il Comune di Gioia Tauro con contratto a tempo indeterminato e parziale a trenta ore settimanali;

Ritenuto pertanto necessario, al fine di poter fronteggiare le esigenze funzionali rappresentate, prevedere in aggiunta a quanto già previsto nel **PIAO 2025-2027 - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale**, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 61/2025, già autorizzata dalla Cosfel nella seduta del 20/05/2025 con decisione n. 96, le misure assunzionali sopra descritte;

Tenuto conto che

- La spesa derivante dalla stabilizzazione degli operatori di cui alla Legge n. 31/2016 è pari ad € 276.109,92, di cui € 133.886,88 coperti da contributo della Regione Calabria e la restante parte di € 142.223,04 a carico del bilancio comunale;
- Che tuttavia la somma necessaria per far fronte a tali stabilizzazioni è già presente nel bilancio di previsione 2025/2027 e risulta coperta in particolare dal costo del personale del quale è stata prevista l'assunzione a tempo indeterminato ma le cui procedure concorsuali non sono state ancora avviate, cosicchè può considerarsi ridotta della metà di quella originariamente prevista, nonché dal risparmio derivante dalla decisione di rinunciare all'assunzione di un autista scuolabus a 36 ore settimanali, già autorizzata dalla Cosfel e dal risparmio derivante dalla mancata integrazione oraria per gli stabilizzati;
- Che il costo delle stabilizzazioni per gli anni 2026 e 2027 è parzialmente coperto dalle cessazioni di personale programmate in sede di Piao 2025/2027;

DATO ATTO che

- Il valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, è pari ad € € 3.685.837,51;
- La spesa di personale, comprensiva di tutte le assunzioni programmate per l'anno 2025, è pari € 2.811.561,59 comprensiva di IRAP;

CONSIDERATO che con delibera di Giunta Comunale n. 61/2025 non si sono rilevate situazioni di eccedenza di personale ai sensi dell'articolo 33 comma 1 del D.LGS. N. 165/2001;

DATO ATTO che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ☐ ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ☐ ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con delibera di Giunta Comunale n. 61/2025 ;
- ☐ ha approvato il Piano della Performance con delibera di Giunta Comunale n. 61/2025;
- ☐ ha adempiuto l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell' art. 1, c. 557 e 557- quater, L. n. 296/2006, a norma del quale il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto;
- ☐ ha trasmesso entro termine di trenta giorni dalla approvazione del bilancio 2023/2025 e consuntivo 2022 l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009);
- ☐ ha attivato la piattaforma informatica per la certificazione dei crediti – art. 9 D.L. n. 185/2008;

RILEVATO CHE

- questo Comune, quale ente strutturalmente deficitario, con decorrenza dal 1° gennaio 2024 (Corte conti, Sez. Contr. Campania, delib. n. 243/2021) è soggetto al controllo esercitato dalla COSFEL - Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali “*sulle dotazioni organiche e sui provvedimenti di assunzione di personale*” ai sensi dell’art. 155, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 267/2000;
- nei suoi confronti, inoltre, con Decreto del Ministero Interno del 18.12.2023, notificato all’Ente il 10.01.2024, sono state previste misure straordinarie per risanamento finanziario ex art. 268, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, che sono in corso di implementazione da parte dell’Ente;

CONSIDERATO CHE il costo delle misure assunzionali indicate nel Piano delle assunzioni 2025/27 è coerente:

- con i vincoli economico finanziari previsti in ordine alla spesa del personale dall’art. 1, comma 557-*quater* della Legge n. 296/06;
- con le misure straordinarie di risanamento cui l’Ente è sottoposto ai sensi dell’art. 268, comma 2, del D.lgs. n. 267/2000, per come stabilito dal Decreto Ministeriale n. 190411 del 18.12.2023 (notificato al Comune in data 10.01.2024);

PRECISATO CHE le stabilizzazioni previste nella presente deliberazione sono subordinate al conseguimento del contributo finanziario elargito dalla Regione Calabria nonché al conseguimento dell’autorizzazione da parte della COSFEL ai sensi dell’art. 155, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO CHE le misure sopra indicate integrano la Sezione di Programmazione: *ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO* - Sottosezione di programmazione “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*”, del PIAO 2025/2027, approvato con delibera di Giunta comunale n. 61/2025;

VISTO a tal fine il documento allegato alla presente deliberazione, denominato **Stralcio PIAO 2025/2027 - Sottosezione di programmazione “Piano triennale dei fabbisogni di personale”**, cui sono allegati i seguenti documenti:

- B.1. - Piano Triennale Fabbisogni Personale 2025-2027 - Anno 2025;
- B.2. - Piano Triennale Fabbisogni Personale 2025-2027 - Anno 2026;
- B.3. - Piano Triennale Fabbisogni Personale 2025-2027 - Anno 2027;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore I - *Affari Generali e Personale*, e di regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore II - *Economico - Finanziaria*, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

ACQUISITO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, espresso con verbali n. 48 e n. 49 del 05/06/2025, acclarato al n. 17202 e 17203 del prot. gen. dell’Ente in data 05/06/2025;

DATO ATTO in particolare in aggiunta al piano occupazionale 2025.-2027, già approvato con delibera di Giunta Comunale n. 61/2025, sono previste le ulteriori seguenti misure assunzionali:

- ***“1. Stabilizzazione di n. 12 operatori – Area degli operatori, facenti parte del bacino istituito con legge regionale n. 31/2016, già in servizio presso il Comune di Gioia Tauro con contratto a tempo indeterminato e parziale a trenta ore settimanali;***

DATO ATTO CHE:

- questo ente non è tenuto ad osservare gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2025.-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

ACCERTATO che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n. 17131 in data 05/06/2025;

RITENUTO di provvedere in merito;

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

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

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

VISTO lo Statuto Comunale;

All'unanimità dei voti palesemente espressi

DELIBERA

1. **DI INTEGRARE** il PIAO 2025- 2027 - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale - 2025/2027, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 61 del 31/03/ 2025 ed autorizzato dalla Cosfel nella seduta del 20/05/2025 decisione n. 96 , con le seguenti misure assunzionali :

- ***Stabilizzazione di n. 12 operatori – Area degli operatori, facenti parte del bacino istituito con legge regionale n. 31/2016, già in servizio presso il Comune di Gioia Tauro con contratto a tempo indeterminato e parziale a trenta ore settimanali;***

2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2025-2026.-2027**, dando atto che lo stesso è

stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

- 3. DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 4. DI DARE ATTO** infine che a seguito della ricognizione disposta con delibera di giunta comunale n. 61/2025, in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 5. DI PRENDERE ATTO** che le eventuali assunzioni saranno attivate solo nella sussistenza all'attualità dei relativi presupposti e nel rispetto della normativa vigente ;
- 6. DI DARE ATTO** che la misura della Stabilizzazione di n. 12 operatori – Area degli operatori, facenti parte del bacino istituito con legge regionale n. 31/2016, già in servizio presso il Comune di Gioia Tauro con contratto a tempo indeterminato e parziale a trenta ore settimanali, è subordinata all'ottenimento del finanziamento regionale previsto nel il Decreto Dirigenziale n. 750 del 22/01/2025 del Registro dei decreti dei dirigenti della Regione Calabria ad oggetto” Legge regionale 6 maggio 2022 n. 11. Approvazione avviso pubblico per la stabilizzazione dei lavoratori di cui alla L.R. 8 novembre 2016 n. 31 presso le P.P.A.A. della Regione Calabria” ;
- 7. DI AUTORIZZARE** il Sindaco a partecipare all'Avviso sopra citato, in nome e per conto del Comune di Gioia Tauro;
- 8. DI TRASMETTERE** la presente deliberazione alla COSFEL, ai fini della relativa autorizzazione;
- 9. DI INCARICARE** il responsabile del Servizio Risorse umane di trasmettere il presente Piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in Sico, ai sensi dell'articolo 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste dalla Circolare n. 18/2018 della RGS, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

10. **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione sul sito web istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" e di trasmettere copia del presente atto alle Organizzazioni Sindacali;
11. **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
12. **DI DICHIARARE**, con separata votazione, a voti unanimi e palesi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267/2000



COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Oggetto:	Approvazione stralcio PIAO 2025-2027 - Sottosezione di programmazione <i>Piano triennale dei fabbisogni di personale</i> - Piano assunzionale 2025.
----------	--

Il Responsabile del Settore competente, per quanto riguarda la regolarità tecnica, ha espresso parere FAVOREVOLE ai sensi dell'art. 49 comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Gioia Tauro, 04.06.2025	IL RESPONSABILE DEL SETTORE I Affari Generali e Personale <i>F.to Dott.ssa Patrizia Parrello</i>
--	---

Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario, per quanto riguarda la regolarità contabile, ha espresso parere FAVOREVOLE ai sensi dell'art. 49 comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267. Gioia Tauro, 04.06.2025	IL RESPONSABILE DEL SETTORE II Economico Finanziario <i>F.to Dott.ssa Mirella De Vita</i>
---	--

Approvata e sottoscritta

Il Sindaco
F.to Avv. Simona Scarcella

Il Segretario Generale
F.to Dr.ssa Michela De Francesco

COMUNE DI GIOIA TAURO
UFFICIO ALBO PRETORIO ON LINE

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000)

Data 09.06.2025

Il Responsabile della pubblicazione
F.to Sig. Domenico Pirrottina

COMUNE DI GIOIA TAURO
UFFICIO DEL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTAZIONE ESECUTIVITA'

Il Sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- ☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000
☐ diviene esecutiva decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000)

Data 09.06.2025

Il Segretario Generale
F.to Dr.ssa Michela De Francesco

È copia conforme all'originale

Data 09.06.2025

Il Segretario Generale
Dr.ssa Michela De Francesco