



COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 6 DEL 12.01.2022

Oggetto: Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 e Piano annuale 2022.

L'anno duemilaventidue il giorno **12** del mese di **GENNAIO** alle ore **16.00** presso questa 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:

N.	Cognome Nome	Carica	Presenza
1	ALESSIO ALDO	Sindaco	SI
2	MOLITERNO CARMEN	Vice Sindaco	SI
3	IERACE FRANCESCO	Assessore	SI
4	MACINO ANDREA	Assessore	SI
5	VENTINI SABINA	Assessore	SI

Presenti N.5, assenti N. 0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale DOTT.SSA MARIA ALATI

Il Sindaco assume la Presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ;

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: "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 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68";
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che:
"1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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”;

Visto l'art. 6 del 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.*

Visto inoltre l'art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

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 della 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 T.U.E.L. e dalle altre norme specifiche vigenti;

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;

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Richiamato, inoltre, l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), il quale prevede che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “*assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) [...]; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c)*

- *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali* (comma 557);
- *costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);
- *in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno* (comma 557-ter);
- *a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge* (comma 557-quater) [triennio 2011-2013];

Rilevato che l'art. 33, comma 2, del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dispone che:

“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, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006;

Vista la circolare della 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;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3 del citato D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Gioia Tauro appartiene alla fascia demografica f) - Comuni da 10.000 a 59.000 abitanti (popolazione al 31.12.2020: n. 20.002 abitanti);

Visto l'art. 4 del DM 17.03.2020 il quale fissa il valore soglia della spesa di personale per il Comune di Gioia Tauro, appartenente alla fascia demografica da 10.000 a 59.999 abitanti, nella misura del 27,0% rispetto alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati.

Dato atto che il valore soglia della spesa di personale per il Comune di Gioia Tauro ammonta ad € 2.283.277,34, pari al 21,57% della media delle entrate correnti rilevate dai rendiconti 2018, 2019 e 2020 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio 2021, come di seguito specificato:

Determinazione del valore soglia (Art. 4, comma 1, D.M. 17/03/2020)	
Entrate correnti 2018	€. 14.484.531,18
Entrate correnti 2019	€. 14.298.259,73
Entrate correnti 2020	€. 16.458.504,75
Media entrate correnti triennio 2018-2020	€. 15.080.431,89
Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel 2020	€. 4.493.917,92
Media entrate correnti al netto del FCDE (art. 2, c. 1, lett. b), DM 17.03.2020)	€. 10.586.513,97
Spesa di personale da rendiconto 2020 (art. 2, c. 1, lett. a), DM 17.03.2020)	€. 2.288.064,71
Rapporto Spesa di Personale/Entrate correnti (%)	21,61%

Vista l'allegata tabella del calcolo dei limiti di spesa (allegato A) per le assunzioni relativi all'anno 2022;

Constatato che la spesa teorica di personale da utilizzare ai fini della programmazione del reclutamento del personale va conciliata con la sostenibilità finanziaria dell'Ente;

Dato atto che:

- “*Le amministrazioni pubbliche ... , prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3 [Funzione pubblica e strutture regionali e provinciali ex D.Lgs. 469/97], l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste*” (art. 34-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001, e s.m.i.);
- “*Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti ... appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza*” (art. 30, comma 1, D.Lgs. 165/2001, e s.m.i.) e che: “*Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità*”

- di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio" (art. 30, comma 2-bis, D.Lgs. 165/2001, e s.m.i.; nel triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge 19.06.2019, n. 56, tale incombenza è facoltativa, attivabile a discrezione dell'Amministrazione);
- l'avvio di nuove procedure concorsuali è comunque subordinato alla verifica dell'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del d.l. 31.08.2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30.10.2013, n. 125, per come stabilito dall'art. 3, comma 5-ter, del d.l. 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11.08.2014, n. 114;
- l'art. 1, comma 362, della citata legge 30.12.2018, n. 145, e s.m.i., al fine di ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego, ha esteso la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2016 nei limiti temporali ivi indicati;
- l'art. 17 del d.l. 30.12.2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28.02.2020, n. 8, ha previsto che "Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";
- in base al disposto dell'art. 3, comma 101, della legge 24.12.2007, n. 244, "Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta";

Considerato che ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate si rileva la necessità di prevedere, nei limiti delle capacità assunzionali e tenuto conto delle risorse disponibili, al fine di valorizzare le professionalità interne, l'attivazione di procedure selettive per la progressione tra categorie da riservare al personale di ruolo di cui all'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 25.05.2017, n. 75, e s.m.i., fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

Visto:

1. che il Comune di Gioia Tauro con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio comunale n. 11 del 29-06-2017, ha dichiarato il dissesto finanziario;
2. Che con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 17-07-2019 è stato approvato il bilancio stabilmente riequilibrato;
3. Che con Deliberazione Giunta Comunale n. 16 del 23-11-2020 è stato approvato il Bilancio consolidato dell'esercizio 2019;
4. Che è stato approvato il bilancio di previsione 2021-2023 con delibera CC n. 16 del 27.3.2021;
5. Che è stato approvato il rendiconto 2020;
6. Che tutti i bilanci e i relativi risultati sono stati regolarmente trasmessi al MEF e alla BDAP;
7. Che con Deliberazione Giunta Comunale n. 18 del 22.02.2021 è stato approvato il Piano delle performance e Piano Esecutivo di Gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi per il triennio 2021-2023;
8. Che il Comune ha attivato e assicura la regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 d.l. 66/2014; Che è sempre stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.; che con deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 11/11/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006; che con deliberazione della Giunta Comunale n.151 del 11/11/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle eccedenze – anno 2021;
9. che il Comune ha un rapporto dipendenti-popolazione al 31.12.2020 (n° 62 dipendenti in servizio/20.002 abitanti = 1/322,61) di gran lunga inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per fascia demografica fissato dal D.M. 18.11.2020 (1/152);

10. Che è sempre stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
11. che con deliberazione della Giunta Comunale n. 200 del 17/11/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;
12. che con deliberazione della Giunta Comunale n. 201 del 17/11/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle eccedenze – anno 2022;

Viste:

- la Delibera di Giunta Comunale n. 114 del 21.6.2021, con la quale è stata approvata la nuova dotazione organica dell'ente;
- La nota prot. 21216 del 06.10.2021 con la quale la Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, ha approvato la nuova dotazione organica del comune di Gioia Tauro;

Evidenziato che la nuova dotazione organica consta di 93 unità così come approvata dalla COSFEL;

Preso atto che il costo teorico complessivo della dotazione organica è quantificato in € 2.563.313,19;

Ritenuto, vista l'urgenza, dover approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021/2023 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 predisposta dal Segretario Generale dell'Ente sulla base della carenza di personale evidenziate anche dai Responsabili di settore;

Che detta programmazione - tra l'altro - prevede:

- la previa verifica dell'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del d.l. 31.08.2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30.10.2013, n. 125, e s.m.i., per come stabilito dall'art. 3, comma 5-ter, del d.l. 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11.08.2014, n. 114;
- l'utilizzo di idonei di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni pubbliche (art. 9 della legge 16.01.2003, n. 3 e art. 3, comma 61, della legge 24.12.2003, n. 350 - art. 48 del regolamento per la selezione pubblica del personale);

Richiamato l'art. 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli Enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il prospetto della programmazione delle assunzioni 2022,- allegato alla presente con lettera C;

Ritenuto dover rinviare la programmazione del fabbisogno 2023/2024 al fine di programmare in conformità alla normativa e alla situazione finanziaria dell'Ente;

Ritenuto di dover trasmettere copia della presente deliberazione alla R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL per opportuna informazione;

Constatato, inoltre, che il Comune a dar data dall'1.01.2022 cessa il quinquennio di risanamento al quale era sottoposto a seguito del dissesto finanziario deliberato dalla C.S n. 11 in data 29.06.2017, per cui non è più sottoposta all'obbligo della autorizzazione della Cosfel;

Tutto ciò premesso e considerato;

Ritenuto di provvedere in merito;

Preso atto che la presente programmazione del fabbisogno di personale sarà oggetto di comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali;

Precisato che il piano triennale di che trattasi potrà essere rivisto in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Visto il T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, e s.m.i.;

Visto l'art. 265 del Dlgs 26772000;

Visto il C.C.N.L. 2016/2018 del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione del C.P. n° 120 del 29.12.2011, e s.m.i.;

Visto il parere n. 43 del Collegio dei revisori dei Conti ;

Preso atto dei pareri favorevoli espressi dai rispettivi Responsabili ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., e s.m.i.;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione, che qui si intendono integralmente riportate;
2. Di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale, annualità 2022, riservandosi per le annualità 2023 e 2024 di rinviare la programmazione nella quale si terrà conto delle capacità assunzionali che matureranno a seguito di cessazioni di personale e delle risultanze contabili.
3. Di allegare al presente atto i documenti di seguito indicati per costituirne parte integrante e sostanziale:
 - prospetto del calcolo del limite di spesa per assunzioni – allegato A;
 - piano delle assunzioni 2022 – allegato C;
 - spesa media del triennio 2011/2013 – allegato D;
 - spesa del personale a Tempo Indeterminato anno 2021 – allegato E;
4. Di dare atto che il piano dei fabbisogni di personale - piano occupazionale 2022:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli artt. 30, 34-bis e 35 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;
 - è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - consente che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano stesso sia in linea con quanto previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006, e s.m.i.;
5. Di dare atto che, a seguito di quanto programmato, il numero complessivo del personale previsto in organico è pari a n° 93 unità, rispettoso dei limiti fissati dal D.M. 18.11.2020 (rapporto medio dipendenti-popolazione per fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti: 1/152);

6. Di dare atto del rispetto dei parametri di procedibilità del programma assunzionale 2022/2024, per come analiticamente specificato in premessa, nonché del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, allegato al presente atto sotto la lettera G;
7. Di disporre che si procederà alla copertura dei posti indicati nel piano occupazionale con le modalità ivi indicate;
8. di stabilire, inoltre:
 - di procedere, con separato atto, alla eventuale proroga delle assunzioni flessibili di Agenti di Polizia Locale visto l'azzeramento del Comando Vigili a seguito di vicenda giudiziaria che ha coinvolto n. 6 agenti;
 - di programmare, con separato atto, la proroga delle unità di personale con l'art. 110 del D.Lgs 267/2000 nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali per la copertura dei posti apicali dell'ente;
9. Di riservarsi, con successivo atto, alla luce della eventuale sostenibilità finanziaria, di incrementare l'orario di servizio del contratto a tempo parziale dei lavoratori LSU/LPU stabilizzati;
10. Di trasmettere copia della presente deliberazione alla R.S.U. ed alle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL per opportuna informazione;
11. Di trasmettere copia della presente alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno, ai fini del controllo centrale ex art. 243 bis del D.Lgs. 267/2000;
12. Di inviare, ai sensi dell'art. 6 ter D.Lgs. 165/2001 e della Circolare RGS n. 18/2018, il Piano triennale del fabbisogno di personale al Dipartimento della Funzione pubblica, disponendo che il competente ufficio provveda all'inserimento sul portale SICO;
13. Di dichiarare il presente provvedimento, con separata e successiva votazione unanime favorevole, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica (Art. 49, comma 1, D.lgs 267/2000)

VISTO: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla presente proposta di deliberazione

Data: 12/01/2022

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to DOTT.SSA MARIA ALATI**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile (Art. 49, comma 1, e Art. 151, comma 4, D.lgs 267/2000) .

VISTO: Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla presente proposta di deliberazione

Data: 12/01/2022

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to DOTT. SALVATORE TILLIECI**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO ALDO ALESSIO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DOTT.SSA MARIA ALATI

Il sottoscritto Responsabile del Settore I certifica che della presente deliberazione è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio di questo comune.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I
DOTT.SSA MARIA ALATI

COMUNE DI GIOIA TAURO UFFICIO ALBO PRETORIO ON LINE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi, unitamente alla nota di pubblicazione, contenente gli estremi di pubblicazione.

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art. 134, D.Lgs. n. 267/2000)

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.

Gioia Tauro lì, 12/01/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO DOTT.SSA MARIA ALATI

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE
per uso amministrativo

IL RESPONSABILE DEL SETTORE I
DOTT.SSA MARIA ALATI