

COMUNE DI SAN GIOVANNI DI GERACE
Città Metropolitana di Reggio Calabria

Programma triennale del fabbisogno del personale 2022/2024

Piano annuale delle assunzioni 2022

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022/2024

PREMESSA

Il presente piano viene redatto tenendo conto delle innovazioni normative intervenute con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 e, in particolare, alla luce delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, previste dall'art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018 e pubblicate sulla ***Gazzetta Ufficiale*** **Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018**.

Le linee di indirizzo forniscono agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti, principali elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali.

Il Piano tiene, altresì, conto della disciplina di cui all'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 nonché di quanto previsto dal 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.

1a. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LE SCELTE ORGANIZZATIVE E LA VERIFICA DELLE ECCEDENZE

L'Amministrazione ritiene di dover chiarire l'entità del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di San Giovanni di Gerace ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

A tal proposito, giova rammentare che, a seguito della riforma in senso federale del Titolo V della Costituzione, (art. 118 Cost.) "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza"; la legge n. 131/2003, attuativa del nuovo impianto costituzionale, federalista, conferma, all'art. 7, che "tutte le funzioni amministrative non diversamente attribuite spettano ai Comuni, che le esercitano in forma singola o associata, anche mediante le Comunità montane e le unioni dei Comuni. I Comuni risultano, quindi, titolari di una competenza amministrativa generale e residuale in relazione a tutte le funzioni, i compiti e i servizi non diversamente attribuiti. Tale mutato assetto istituzionale ha determinato, in buona sostanza, un considerevole aumento delle competenze dell'Ente cui non è corrisposto un correlato aumento delle dotazioni organiche e delle risorse finanziarie a disposizione. Al contrario, esigenze più generali di contenimento della spesa del settore pubblico, hanno dato vita ad un impianto normativo fondato, tra l'altro:

- sul principio della tendenziale riduzione delle dotazioni organiche e della spesa per il personale;
- ad un rigido sistema di vincoli alle assunzioni, con perdurante applicazione di un blocco totale o parziale del turnover del personale posto in quiescenza;
- ad una più generale riduzione dei trasferimenti e delle assegnazioni erariali, non adeguatamente compensata dal riconoscimento ai comuni di una capacità impositiva tale da soddisfare i reali fabbisogni finanziari degli enti.

A completare il quadro si aggiunga il moltiplicarsi degli adempimenti, degli oneri informativi e di comunicazione posti a carico dei Comuni, a prescindere dalla dimensione demografica degli stessi, in conseguenza dell'affastellarsi di una normativa primaria e secondaria che, al di là delle buone intenzioni, risulta spesso caotica e non coordinata.

Le funzioni, i compiti e i servizi espletati dal Comune di San Giovanni di Gerace sono stati estensivamente individuati e cristallizzati nel 'funzionigramma' approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 57/2018 cui si fa richiamo. Per l'espletamento integrale e adeguato di tali funzioni il Comune ricorre, sin dalla fine degli anni '90, a personale inquadrato dapprima secondo il regime dei lavoratori LSU/LPU e, a far data dallo 01/01/2015, con contratto di lavoro a tempo determinato.

L'andamento del personale complessivamente impiegato, a vario titolo, nell'Ente nel corso degli ultimi 40 anni rende manifesta una sostanziale linearità del livello di fabbisogno effettivo. Diversa è la modalità di soddisfazione di tale fabbisogno, assicurata, sin verso la fine degli anni '90 con personale di ruolo e, successivamente, con il personale precario di cui si è detto.

La dimensione del fabbisogno effettivo di personale dell'Ente è, inoltre, variabile strettamente correlata, oltre che al numero dei compiti, delle funzioni e dei servizi istituzionalmente attribuiti, alle modalità organizzative scelte dal Comune per l'espletamento degli stessi.

Il Comune di San Giovanni di Gerace ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati, con l'unica eccezione, ad oggi, della gestione del depuratore comunale e di una parte

dei lavori di piccola manutenzione e pulizia del cimitero, affidati a soggetti privati. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizio idrico integrato	In economia, fatta eccezione per la gestione del depuratore comunale affidata ad operatore economico privato
Servizi cimiteriali	In economia, salvo alcuni lavori di piccola manutenzione e pulizia affidati ad operatore economico privato
Servizio di igiene urbana	In economia
Servizio di cura del verde pubblico	In economia
Servizio di trasporto scolastico	In economia
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	In economia
Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	In economia
Gestione impianto sportivo (campo di calcetto)	In economia

Tale condizione potrà mutare anche a seguito dell'attivazione della gestione associata di funzioni e servizi per il tramite dell'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, cui il Comune di San Giovanni di Gerace aderisce.

Per quanto concerne la verifica delle eccedenze, si rammenta che l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), 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. (da 4 a 8 omissis").* Tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere. In proposito si prende atto della ricognizione effettuata dai responsabili di servizio i quali non hanno segnalato l'emersione di situazioni di eccedenza di personale.

1b. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA SITUAZIONE ALLA DATA DI REDAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE 2022-2024

Alla data di redazione del presente fabbisogno il personale complessivamente in servizio è rilevato come segue:

Cat.	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
D	0	0	0	0
C	0	0	4 (2: 30 ore; 2: 15 ore)	1 (12 ore)
C/VU	1	0	0	0
B3	0	0	1 (16 ore)	0
B	1	0	2 (17 ore)	0
A	0	0	3 (18 ore)	0
TOTALE	**2**	**0**	**10**	**1**

Il Comune ha completato, alla data del 31.12.2020, le procedure di stabilizzazione del personale già LSU/LPU, contrattualizzando a tempo indeterminato e parziale n. 11 unità di personale, di cui n. 1 posta in quiescenza nel corso dell'anno 2021.

1c. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalla tabella che segue:

	ANNO			
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2021			
	ANNO		VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2019			a
	ANNI		VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	(a)	323.801,15 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	454.389,82 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2017		532.049,79 €	
	2018		563.181,89 €	
	2019		551.873,19 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			549.034,96 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019		53.022,80 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	496.012,16 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		65,28%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		(f)		
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(f1)	#VALORE!	
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))		(g)	454.389,82 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2021	(h)		
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)		(i)		
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		(l)	27.609,44 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi		(m)		
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (i) + (l)		(m1)	#VALORE!	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi (m1) < (f)		(n)	#VALORE!	

Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (n) se > 0		**(o)**		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	**2021**	**(a) + (o) oppure (a1)**	**454.389,82 €**	
NOTA BENE:				
Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.				
Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.				
Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa (o) non può essere superiore a (f).				

Il Comune di San Giovanni di Gerace si trova, per popolazione, nella FASCIA A della tabella di cui al D.L. 34/2019 e risulta non virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti per l'anno 2022 pari al 33.29%. Tale rapporto risulta in evidente flessione rispetto al dato riscontrato per l'annualità 2021 (**65,28%)** e ciò testimonia il percorso di riallineamento verso la fascia di virtuosità che l'Ente mira a conseguire entro l'esercizio 2025.

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: *"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente detrazione spesa personale stabilizzato.".* L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2022, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale, della somma di € 180.000,00, pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

In quanto 'ente non virtuoso' il Comune deve, ai sensi dell'art. 6 del DM 17 marzo 2020, adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia (33,50%) anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, qualora l'Ente non dovesse aver conseguito un rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DM 17 marzo 2020 (33,50%), il Comune sarà tenuto ad applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Con riferimento agli obblighi assunzionali riferiti ai dipendenti con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999, il Comune si colloca nella fascia degli enti compresi tra 1 e 14 dipendenti (la base di computo è calcolata, infatti, tenendo conto della ridotta prestazione dei dipendenti assunti a tempo parziale) e non è tenuto, quindi, alla presenza in servizio di dipendenti con disabilità, secondo quanto previsto dalla citata L. n. 68/1999.

Per completezza di analisi si rappresenta di seguito la situazione dei resti assunzionali relativi al periodo 2014/2020:

CESSAZIONI 2014-2020

Cessazioni personale dipendente			
Categoria	Profilo professionale	Anno cessazione	Risparmio
C	Istruttore	2019	€ 31.139,19 (a regime)
D	Istruttore direttivo	2020	€ 33.552,34 (a regime)

Risparmio complessivo	€ 64.691,53 (a regime)

Capacità 2020 (Cessazioni 2019 e cessazioni 2020 dopo la maturazione delle stesse):

1) 100% di € 31.139,19 (categoria C), ai sensi dell'art. 1, comma 228, legge n. 208/2015, come modificata dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 e, da ultimo, dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017;

2) 100% di € 33.552,34 (categoria D), ai sensi dell'art. 1, comma 228, legge n. 208/2015, come modificata dall'art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 e, da ultimo, dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017;

Facoltà assunzionale residua anno 2020:

€ 64.691,53 (31.139,19 + 33.552,34)

L'utilizzo, nel corso dello stesso anno di maturazione (2020) delle facoltà assunzionali dell'anno 2020 (cessazioni 2020), nonché il recupero delle eventuali facoltà assunzionali residue relative agli anni 2014 e 2015 è espressamente prevista ai sensi dell'art. 14 bis[1] del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4.

1d. IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA PROGRAMMAZIONE 2022-2024 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2022

In considerazione dei fabbisogni rilevati si è deciso di procedere all'incremento orario a beneficio dei lavoratori stabilizzati ex LSU/LPU, a seguito delle ulteriori risorse (per complessivi € 18.000,00 annui per ciascun lavoratore, a fronte di € 13.096,22 assegnati per l'annualità 2021) derivanti dall'approvazione dell'art. 1, comma 27, della legge 25 febbraio 2022, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, nonché del Decreto Dirigenziale della Regione Calabria n. 3183 del 24/03/2022 avente ad oggetto "Riparto delle risorse regionali per le stabilizzazioni, mediante contratto a tempo indeterminato, procedure ex lege 30 dicembre 2018 n. 145, dei lavoratori socialmente utili e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità della Regione Calabria. Approvazione Avviso pubblico per la presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento regionale. prenotazione impegno anno 2022". Gli incrementi orari sono esattamente precisati nella tabella che segue:

PIANO OCCUPAZIONALE – ELENCO ASSUNZIONI 2022

POSTI	CAT.	DIPENDENTE E SETTORE DI INQUADRAMENTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	CRONO PROGRAMMA
1	C	U.F. – Area amministrativa	Incremento orario da 30h a 36h settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	Dal 01/05/2022

[1]Art. 14-bis Disciplina delle capacita' assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonche' degli enti locali. 1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente"; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacita' assunzionali per ciascuna annualita', sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualita', fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi". 2. In considerazione degli effetti derivanti dall'applicazione dell'articolo 14 del presente decreto e della necessita' di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, gli enti e le aziende del Servizio sanitario nazionale possono procedere all'assunzione delle professionalita' occorrenti, anche tenendo conto delle cessazioni di personale che intervengono in corso d'anno, purche' in linea con la programmazione regionale e nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale approvati dalle regioni di appartenenza e dell'articolo 17, commi 3, 3-bis e 3-ter, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. 3. Le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

1	C	R.M. – Area finanziaria	Incremento orario da 30h a 36h settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	Dal 01/05/2022
1	C	R.A. – Area amministrativa	Incremento orario da 15 ore a 20 e 15 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	C	R.C. – Area finanziaria	Incremento orario da 15 ore a 20 e 15 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	B3	C.F. – Area tecnica	Incremento orario da 16 ore a 21 ore e 37 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	B	M.G. – Area tecnica	Incremento orario da 17 ore a 22 ore e 46 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	B	P.G. – Area tecnica	Incremento orario da 17 ore a 22 ore e 46 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	B	R.G. –Area tecnica	Incremento orario da 18 ore a 24 ore e 6 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	B	N.B. –Area tecnica	Incremento orario da 18 ore a 24 ore e 6 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	A	P.A. – Area amministrativa	Incremento orario da 18 ore a 24 ore e 6 minuti settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*
1	A	C.M. – settore amministrativo	Incremento orario da 20h a 26h settimanali	Fondi statali e regionali	Dal 01/05/2022*

*Trattasi di incremento orario che, limitatamente all'anno 2022, è da intendersi su base media annua, con articolazione multiperiodale della prestazione lavorativa

Il costo annuo degli incrementi orari del personale (10 unità) già LSU/LPU, pari ad euro 214.358,97 trova copertura finanziaria:
- mediante trasferimenti di risorse dalla Regione Calabria, a valere sull'Avviso Decreto Dirigenziale della Regione Calabria n. 3183 del 24/03/2022, per € 180.000,00;
- mediante risorse di bilancio per € 34.358.97;

PIANO OCCUPAZIONALE 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
----	----------	---------	-----	----------

PIANO OCCUPAZIONALE 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
---	----------	--------	-------	----------

1e. IL FABBISOGNO. LA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014, impone al Comune di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il Comune di San Giovanni di Gerace nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad €. 14.351,10 compresi oneri a carico ente.

Per il triennio 2022/2024 è prevista la seguente programmazione per lavoro flessibile:

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta
C	Istruttore tecnico	PT	Art.1,c.557,L.311/2004	I trim. 2022 (già espletata)	30/06/2022 salvo proroga o rinnovo

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta
C	Istruttore tecnico	PT	Art.1,c.557,L.311/2004	I trim. 2023	31/12/2023

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta
C	Istruttore tecnico	PT	Art.1,c.557,L.311/2004	I trim. 2024	31/12/2024

Si fa, in ogni caso, riserva di autorizzare 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, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

2a. LA DOTAZIONE ORGANICA. COMPOSIZIONE ALL'ESITO DELL'ATTUAZIONE DEL PRESENTE FABBISOGNO DI PERSONALE

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e meglio chiarita con le indicazioni operative fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circ. FP n. 3/17 e Circ. FP n. 1/18, Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche), il novellato D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, l'art. 6 dello stesso delineano un nuovo concetto di "*dotazione organica*"da tradursi, 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.
A conclusione delle procedure in corso di espletamento nonché del programma 2022-2024, la dotazione organica risulta come segue:

Cat.	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato

D	0	0	0	0
C	2	0	2 (20 ore e 15 minuti)	1 (12 ore)
C/VU	1	0	0	0
B3	0	0	1 (21 ore e 37 minuti)	0
B	1	0	2 (22 ore e 46 minuti)	0
A	0	0	3 (24 ore e 6 minuti)	0
TOTALE	**4**	**0**	**8**	**1**

3a. LA VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 562 DELLA LEGGE 296/2006

Il limite indicato è pari alla spesa di personale dell'anno 2008, quantificata in **€ 275.484,23**. Tale computo non tiene conto della spesa sostenuta dall'Ente nell'anno 2008, pari ad € 96.883,82, per il personale non di ruolo (lavoratori LSU/LPU) e, specificamente, per il rimborso delle ore integrative prestate da tali lavoratori nonché per il rimborso del sussidio annuale da corrispondersi ai soli lavoratori LPU. Tale spesa comprende la quota trasferita al Comune, con vincolo di destinazione, da altri enti (Regione Calabria).

Nel Bilancio di previsione 2022/2024 la spesa di personale è contenuta nel rispetto della spesa dell'anno 2008 sopra menzionata, come dimostrato dalla tabella che segue. Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme relative al trattamento accessorio del personale, della spesa per il segretario comunale, per i buoni pasto sostitutivi della mensa e di qualsiasi altra spesa di personale comunque utilizzato.

	Tetto di spesa 2008 per enti non soggetti al patto	**Previsione 2021**	**Previsione 2022**	**Previsione 2023**
Spese macroaggregato 101	0,00	314.381,18	323.696,39	335.410,38
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	0,00	69.720,00	69.258,72	69.030,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare……	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare……	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare……	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale spese di personale (A)	**0,00**	**384.101,18**	**392.955,11**	**404.440,38**
(-) Componenti escluse (B)	0,00	144.056,00	144.056,00	144.056,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	**275.484,23**	**240.045,18**	**248.899,11**	**260.384,38**
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				