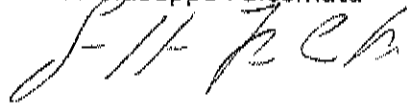


Letto, approvato e sottoscritto

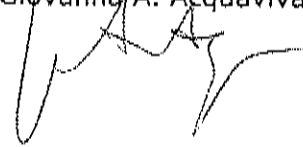
IL SINDACO

Avv. Giuseppe Falcomatà



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Giovanna A. Acquaviva



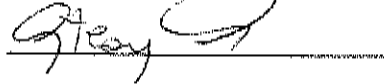
CITTA' DI REGGIO CALABRIA
VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 218 DEL 25 SETTEMBRE 2018

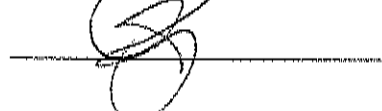
PARERE FAVOREVOLE
In ordine alla regolarità tecnica
(Art.49 del T.U. 18/8/2000, n.267)

PARERE FAVOREVOLE
In ordine alla regolarità contabile
(Art.49 del T.U. 18/8/2000, n.267)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE



IL DIRIGENTE DEL SETTORE



OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020 E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2019/2021.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **venticinque** del mese di **settembre**, alle ore **09,30**, in Reggio Calabria, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nei modi di legge, per trattare vari argomenti, compreso quello di cui all'oggetto.

Presiede l'Avv. **Giuseppe Falcomatà** nella sua qualità di Sindaco.

N. 6749 Reg

Si certifica che la presente deliberazione, ai sensi dell'art.124 del D.Lgs 18 Agosto 2000, n.267, viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio On Line ai sensi dell'art.32, comma 1, legge 18 giugno 2009, n. 69, e vi rimarrà in pubblicazione per quindici giorni consecutivi.

Reggio Calabria, li **25.09.2018**

L'Incaricato



Il sottoscritto Segretario Generale, vista l'attestazione dell'operatore incaricato, certifica che la deliberazione di cui sopra è stata pubblicata all'Albo On Line di questo Comune il **25.09.2018** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi, dal **25.09.2018** al **10.10.2018**, ai sensi dell'art. 124, comma 1° del T.U. 18/8/2000, n. 267.

Reggio Calabria, li **25.09.2018**

Il Segretario Generale



La presente deliberazione, in pubblicazione dal **25.09.2018**, è divenuta esecutiva per effetto dell'art.134 Comma 4° del T.U. 18/08/2000, n.267, essendo stata dichiarata, con voti unanimi, immediatamente eseguibile.

Reggio Calabria, li **25.09.2018**

Il Segretario Generale



COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
FALCOMATA' GIUSEPPE - SINDACO	SI	
NERI ARMANDO - VICE SINDACO	SI	
CALABRO' IRENE VITTORIA	SI	
MARINO GIUSEPPE	SI	
ZIMBALATTI ANTONINO		SI
NUCERA ANNA	SI	
MURACA GIOVANNI	SI	
ANGHELONE SAVERIO	SI	
NUCERA LUCIA ANITA	SI	

Assiste il Segretario Generale Dott.ssa **Giovanna A. Acquaviva**, incaricata della redazione del verbale.

Constatato che i presenti integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione della seduta, il presidente dichiara aperta la seduta stessa ed invita a discutere e deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO :

- l'art.39, comma 1, della Legge 27 Dicembre 1997, n. 449, che prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020 approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n.6 del 22-01-2018 successivamente integrato con le deliberazioni di Giunta Comunale n° 40 del 20-02-2018 , n° 118 del 26-05-2018 , n.139 del 14.06.2018 e n.153 del 02-07-2018;

Dato atto che con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificati dal Decreto Legislativo n.75/2017 sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

Rilevato che la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente e che tale cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrativa, evitando rigidità del passato.

Atteso che in attuazione della disciplina, sopra richiamata, sono state adottate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni.

Considerato che, ad oggi, il fabbisogno del personale del Comune di Reggio Calabria, in applicazione del D.M. del 10-04-2017 che individua i rapporti medi dipendenti-popolazione, validi per gli Enti in condizioni di dissesto per il triennio 2017/2019 (o riequilibrio finanziario pluriennale), non deve superare il parametro del rapporto medio dipendente-popolazione 1/116;

Dato atto che l'organico in servizio è pari nel 2018 a n. 887 unità (comprendente delle unità a tempo determinato, esclusi i comandi in uscita), a fronte di un potenziale fabbisogno pari a n.1564 dipendenti calcolato in conformità al citato DM del 10-04-2017;

Vista la deliberazione di G.C. n.169 del 23/07/2018 con la quale si è proceduto ad un riassetto funzionale della macrostruttura organizzativa dei Settori, tenuto conto degli obiettivi e strategie del DUP 2018/2020, istituendo tra l'altro un'unità di progetto extradotazione denominata "*Ammodernamento, Rete Idrica, fognaria e sistemi manutentivi ed ERP*";

Considerato che le attuali funzioni svolte dal Comune di Reggio Calabria rappresentano la totalità delle funzioni e processi da presidiare e che i Dirigenti manifestano quotidianamente le difficoltà operative correlate alla cronica carenza di personale pressochè in tutti i Settori dell'Amministrazione Comunale;

Dato atto che, alla grave carenza di organico ed al fine di garantire l'espletamento delle funzioni dell'Ente, si è cercato di sopperire attraverso l'utilizzo di contratti flessibili, in particolare attraverso l'assunzione di vigili stagionali e la contrattualizzazione a tempo determinato di n. 104 lavoratori ex Lpu, ex Lsu, ampliando per quest'ultimi la possibilità di impiego rispetto al precedente utilizzo;

Ritenuto opportuno, in considerazione delle criticità riscontrate e tenuto conto delle risorse disponibili, procedere all'aggiornamento del piano del fabbisogno che, nel corso del triennio 2018/20, garantisca attraverso assunzioni principalmente a tempo indeterminato il soddisfacimento dei fabbisogni prioritari o emergenti;

Dato atto, di conseguenza, di procedere all'integrazione del piano assunzioni 2018/2020 approvato con deliberazione di GC n. 6 del 2018 e ss.mm.ii., così come di seguito:

ANNO 2018 -INTEGRAZIONE-

- stabilizzazione a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 14 comma 20 del Dlgs 75 del 2017, di n. 104 unità ex Lpu, Lsu;
- assunzione di n.2 unità part-time a 18 ore cat.B, necessaria per garantire la continuità dell'attività di supporto agli organi politici a seguito della cessazione di n.1 unità a cat. C a tempo pieno nel luglio 2018;
- assunzione i vigili stagionali con i proventi contravvenzioni ex art. 208 Codice della Strada nei limiti delle somme incassate ;

3- **Di dare atto** che la stabilizzazione dei precari sarà effettuata, ai sensi dell'art. 20 comma 14 Dlgs n. 75 del 2017 che espressamente richiama il comma 209 della legge 143 del 2013, secondo la procedura della Legge n.125/2013, in particolare art. 8 comma 4 e della Legge Regionale n. 1/2014, tenuto conto delle circolari n.5 / 2013 della Funzione pubblica e n.3/2017 del Ministero della Semplificazione e Pubblica Amministrazione e fatto salvo l'applicazione e rispetto delle emanate condizioni di applicazione della procedura, di cui all'ultimo periodo punto 3.2.10 della prima citata circolare n. 3 del 2017.

4-**Di dare atto** che le assunzioni a tempo determinato, con contratti di somministrazione, con contratti di formazione lavoro e comunque con i contratti flessibili previsti dalle norme vigenti, avverranno per esigenze temporanee ed eccezionali secondo le previsioni di cui all'articolo 36 del decreto legislativo n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nell'ambito del limite di spesa per contratti flessibili previsto per legge e ammontante alla spesa per contratti flessibili del 2009 decurtato delle somme utilizzate per stabilizzazioni, nonché in misura non superiore al 20% del numero del personale a tempo indeterminato in forza al 1 Gennaio dell'anno di assunzione, come previsto dal decreto legislativo n.81/2015, art.23;

5.**Di dare atto** che la spesa del personale che si andrà ad assumere in base al nuovo programma di fabbisogno del personale, al netto delle cessazioni nel frattempo intervenute e di quelle che sopravverranno si potrà assicurare verosimilmente sulla base dell'attuale normativa, il rispetto dell'apposito limite di spesa determinato nel piano di riequilibrio, rimodulato per l'anno in corso e per quelli successivi;

5-**Di dare atto** che è stato acquisito parere del Collegio dei Revisori previsto dall'art.19, comma 8, della Legge 28 Dicembre 2001, n.448 ;

6. **Di subordinare** le assunzioni proposte, al rispetto della normativa in materia di personale tempo per tempo vigente, nonché all'avvenuta acquisizione dell'autorizzazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali, ai sensi dell'art.243 TUEL;

7. **Di rinviare** ad atto successivo la determinazione della percentuale del numero di posti per categoria da riservare per progressioni verticali al personale interno, previo confronto sindacale, tenuto conto delle risorse disponibili e del tetto massimo di cui all'art. 22 comma 15 del d.lgs 75del 2017

8.**Di incaricare** i competenti uffici del Servizio Risorse Umane e Finanze e tributi, ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti.

9. **Di inoltrare** il presente atto venga inoltrato in informativa alle Rappresentanze Sindacali, successivamente all'acquisizione del parere di cui al precedente punto;

10. **DI DICHIARARE IL PRESENTE ATTO IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE, AI SENSI DELL'ART. 134 - COMMA 4 - DEL D. LGS. 267/2000 -**

- assunzione di n.2 unità part-time a 18 ore cat.B, necessaria per garantire la continuità dell'attività di supporto agli organi politici a seguito della cessazione di n.1 unità a cat. C a tempo pieno nel luglio 2018;
- assunzione i vigili stagionali con i proventi contravvenzioni ex art. 208 Codice della Strada nei limiti delle somme incassate ;

ANNO 2019 RETTIFICA E INTEGRAZIONE

- assunzione di n.36 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato per pubblico concorso nelle categorie e per i profili di cui all'allegato ;

CONSIDERATO che, la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) , Legge 28 Dicembre 2015, n .208;
- 2- abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 Marzo (e comunque, entro il 30 Aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 Dicembre 2016, n 232);
- 3- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 Giugno 2016, 113);
- 4- abbiano adottato il Piano della Performance (art.10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 Ottobre 2009, n 150) che , per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 Agosto 2000, n.267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione ;
- 5- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art.1, commi 557 e successivi, Legge 27 Dicembre 2006, n 296);
- 6- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, Legge 27 Dicembre 1997, n 449, art.6, Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n 165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n.267);
- 7- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1, Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n.165);
- 8- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n.198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n.165);
- 9- rispettino gli obblighi previsti dall'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 Novembre 2008, n.185, in materia di certificazione del credito;
- 10- abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art.1, comma 508, della Legge 11 Dicembre 2016, n.232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà , ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 Dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

DATO atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 5);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 è stato già approvato con delibera n.6 del 2018 e s.m.i. e viene aggiornato con il presente provvedimento ;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
 - la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione G.C. n.5 del 22.01.2018, ha evidenziato che presso il Comune di Reggio Calabria non risultano eccedenze di personale ;
 - il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Reggio Calabria è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.223 del 21.12.2016;

- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Dirigente preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune di Reggio Calabria ha effettuato le comunicazioni previste dall'art.1, comma 508, della Legge 11 Dicembre 2016, n.23;

Tenuto conto che, le possibilità assunzionali degli enti locali si ricavano dal combinato disposto di numerose norme di coordinamento della finanza pubblica, il cui rispetto è stato attestato nell'allegato parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DATO, inoltre, atto che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2018/2020 (comprehensive della spesa connessa alle azioni di reclutamento previste nel presente provvedimento e che incidono su tale tipologia di spesa), evidenziano, il rispetto del limite previsto dall'art.9, comma 28, del Decreto Legge 31 Maggio 2010, n.78, convertito con Legge 30 Luglio 2010, n.122, come integrato dall'art.11, comma 4 bis, del Decreto Legislativo 26 Giugno 2014, n.90, convertito con Legge 11 Agosto 2014, n.114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009, decurtata delle somme utilizzate per stabilizzazioni.

VISTO l'articolo 6 del Decreto legislativo n.165/2001 che testualmente prevede:

- *"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 .*
- *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 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 .*
- *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 **inee 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, decreto legge 6 Luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, della 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.*
- *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale ".*

VISTO altresì l'articolo 6 bis medesimo decreto legislativo quanto alle regole da seguire nei processi di esternalizzazione:

1. Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, nonché gli enti finanziati direttamente o indirettamente a carico del bilancio dello Stato sono autorizzati, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale.
2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti ed alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.
3. I collegi dei revisori dei conti e gli organi di controllo interno delle amministrazioni che attivano i processi di cui al comma 1 vigilano sull'applicazione del presente articolo, dando evidenza, nei propri verbali, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale di cui all'articolo 5 del decreto legislativo 30 Luglio 1999, n.286.

Dato atto che con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica il Ministero della Pubblica Amministrazione ha pubblicato apposite linee guida del 08-05-2018, le quali prevedono tra l'altro:

"Il superamento della dotazione organica

L'articolo 6 del decreto legislativo n.165 del 2001, come modificato dall'articolo art.4, del decreto legislativo n.75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.

Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti... La nuova visione, introdotta dal d.lgs.75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 110-bis, del decreto legge 6 Luglio 2012, n.95 e **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.***

Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n.165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n.267 del 2000)....Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari....La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo...."

DATO ATTO, altresì, che è stato acquisito dal Collegio dei Revisori il parere previsto dall'art.19, comma 8, della Legge 28 Dicembre 2001, n.448;

PRESO ATTO che il Comune di Reggio Calabria ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art.243 bis del TUEL;

VERIFICATO CHE le assunzioni proposte sono compatibili con il piano di riequilibrio e che le stesse risultano, comunque, subordinate all'acquisizione dell'autorizzazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, ai sensi dell'art.243 del TUEL;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020, di cui all'allegato, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie ed i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento a tempo indeterminato si terrà conto delle norme e disponibili vigenti in tema di stabilizzazione di Lpu, Lsu, garantendo l'adeguato accesso all'esterno attraverso una selezione pubblica ex art 35 dlgs n. 165/2001:

- Il previo avvio della procedura di mobilità obbligatoria ex art 34 bis dlgs n.165/2001 e s.m.i.;
- Il previo avvio della procedura di mobilità ex art 30 dlgs n.165/2001 e s.m.i.;

RITENUTO OPPORTUNO dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

ATTESA la competenza della Giunta Comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art.48, comma 2, d.Lgs. n 267/2000;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del Dlgs 267 del 2000 da parte di dirigenti competenti

TUTTO ciò premesso

DELIBERA

1- La premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

2-Di approvare l'aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020, allegato quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie ed i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni medesimo mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti, in particolare per le stabilizzazioni a tempo indeterminato di personale proveniente dal bacino ex Lpu, Lsu si procederà ai sensi dell'art. 20 comma 14 del d.lgs 75 del 2017 garantendo l'adeguato accesso all'esterno attraverso assunzioni che prevedono, prima di poter espletare una selezione pubblica ex art 35 D. Lgs. n.165/2001:

- Il previo avvio della procedura di mobilità ex art 30 decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i.;
- Il previo avvio della procedura di mobilità ex art 34 bis decreto legislativo n.165/2001 e s.m.i.;

PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018/2020

PREMESSA

La Riforma della pubblica amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75 (G.U. n. 130 del 7.06.2017) in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure, introdotte dal decreto, troviamo il progressivo superamento della "dotazione organica" come nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche per reclutare le professionalità che davvero servono nel miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

E' la stessa legge delega a riproporre il tema delle assunzioni future sulla base dei fabbisogni delle amministrazioni e non più partendo dai "vuoti" che si sono determinati nelle dotazioni organiche.

L'Amministrazione Comunale è beneficiaria del progetto RIFORMATTIVA che il Dipartimento della Funzione Pubblica, nell'ambito dell'Asse I, azione 1.3.5 del Pon "Governance e Capacità istituzionale" 2014/2020, ha avviato per supportare gli Enti Locali nell'implementazione della Riforma Madia ed in particolare per la tematica "assessment delle competenze e definizione dei fabbisogni del persona"; il suddetto programma è stato avviato il 12 settembre 2018 e consentirà all'amministrazione, in un secondo momento, di raffinare ed eventualmente implementare lo stesso, stante il supporto di personale specializzato ed il confronto con altre Amministrazioni.

ATTIVITÀ BENCHMARKING

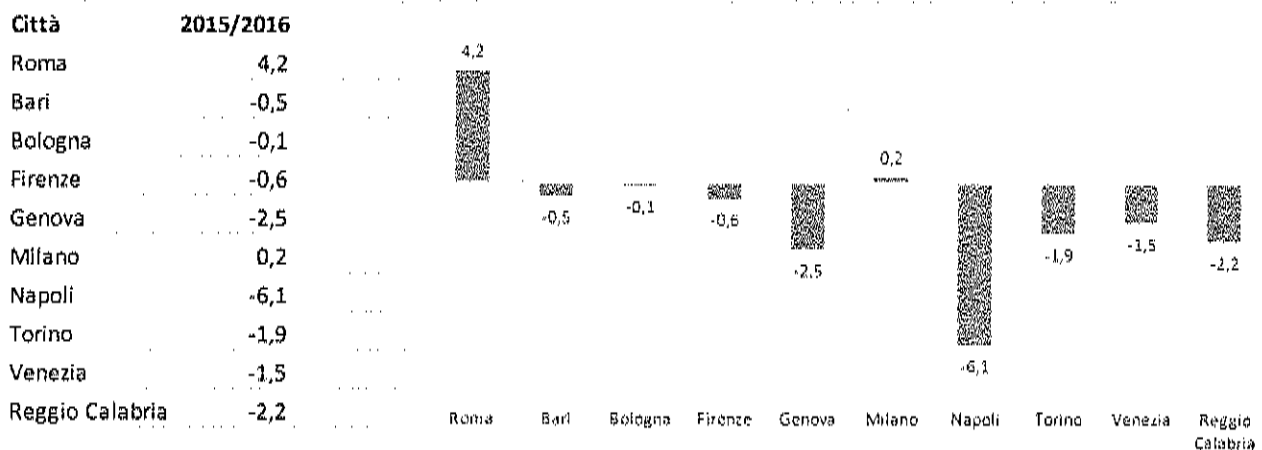
Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

Quantitativo: A tal fine è stato utilizzato "in primis", quale indicatore quantitativo, quello del rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente dal D.M. di cui all'art. 243 del TUEL, nonché si è proceduto ad un confronto con altre città metropolitane e città con analoga popolazione utilizzando i dati tratti dal Conto annuale.

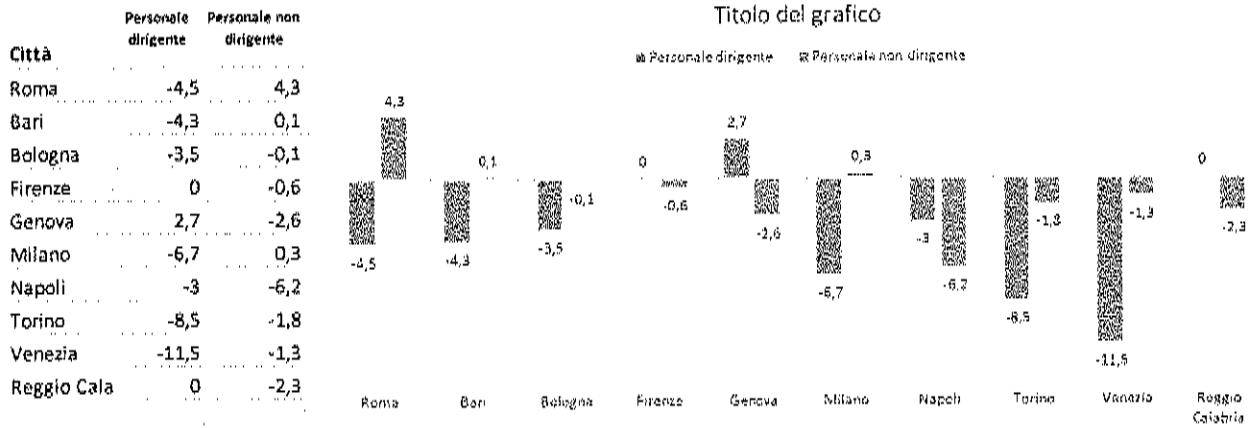
Qualitativo: E' stata effettuata una ricognizione dei bisogni prioritari ed emergenti e degli obiettivi operativi e strategici del Dup 2018/2010 e performance ed una conseguente analisi dei servizi dell'Ente e delle risorse umane assegnate; in tal senso si sono evidenziate le criticità nelle attività, funzioni e processi che dell'ente, individuando i profili necessari per arginarne gli effetti

Si riportano di seguito i risultati a confronto con allegati i grafici

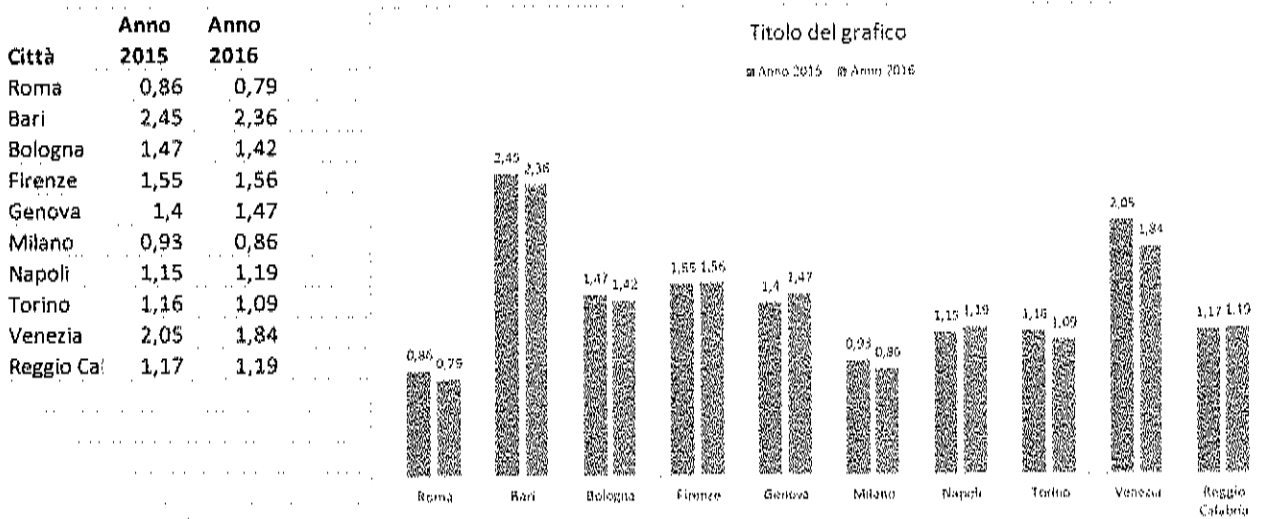
Graf.1 - Personale dipendente nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane (Var %) 2015-2016



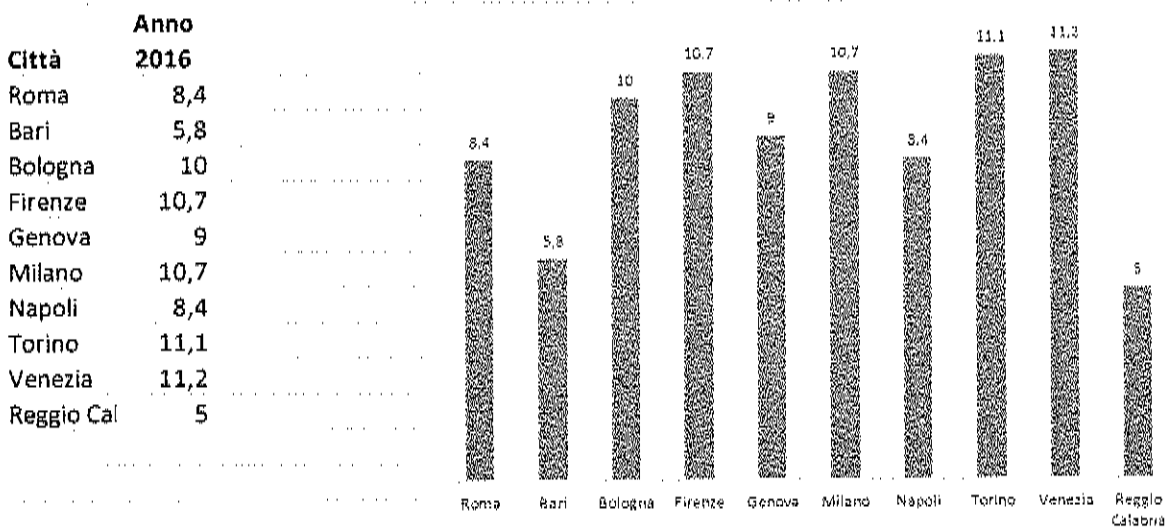
Graf.2 - Personale dirigente e non dirigente nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane (Var %) 2015-2016



Graf.3 - Numero di dirigenti ogni 100 dipendenti nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane 2015-2016

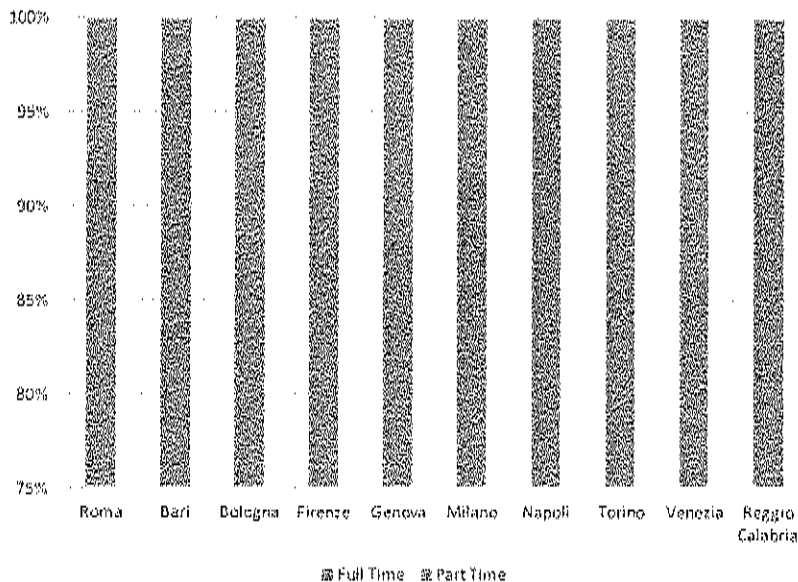


Graf.4 - Numero dipendenti ogni 1000 residenti nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane 2016



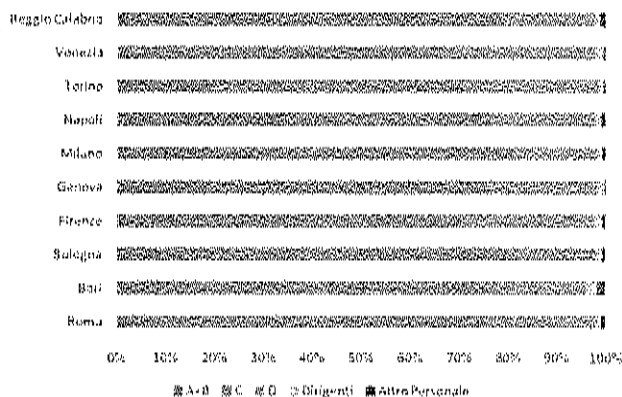
Graf.5 - Personale dipendente per tipologia di contratto nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane (%) 2016

Città	Full Time	Part Time
Roma	93,4	6,6
Bari	97,6	2,4
Bologna	88,2	11,8
Firenze	89,7	10,3
Genova	88,2	11,8
Milano	91,8	8,2
Napoli	97,5	2,5
Torino	91,9	8,1
Venezia	86,3	13,7
Reggio Ca	99,3	0,7



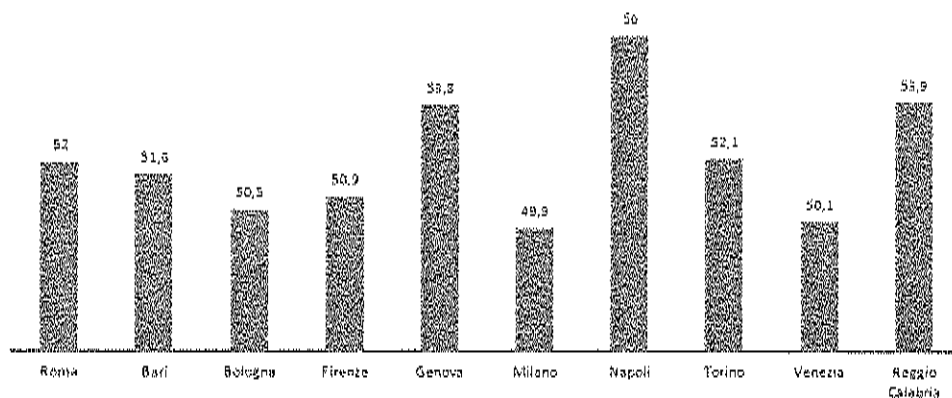
Graf.6 - Personale dipendente per categoria di inquadramento nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane (%) 2016

Città	A+B	C	D	Dirigenti	Altro Personale
Roma	6,2	69,4	22,8	0,8	0,8
Bari	17,4	58,8	20	2,3	1,5
Bologna	20,8	59,2	18,2	1,4	0,4
Firenze	30,4	39,6	27,8	1,6	0,6
Genova	17,8	58,2	22,4	1,5	0,1
Milano	27,5	53,8	17,2	0,9	0,6
Napoli	34,8	41,8	21,5	1,2	0,7
Torino	19,1	51,8	27,8	1,1	0,2
Venezia	12,8	54	31,2	1,8	0,2
Reggio Ca	31	48	18,9	1,2	0,9



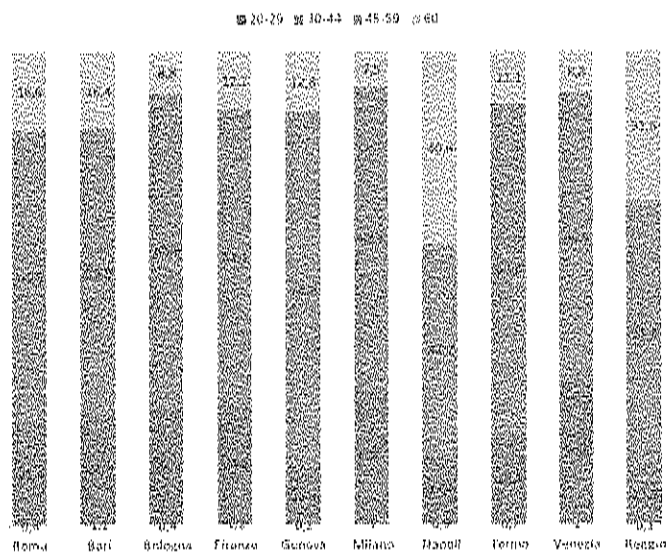
Graf.7 - Età media per comune anno 2015

Città	età media
Roma	52
Bari	51,6
Bologna	50,5
Firenze	50,9
Genova	53,8
Milano	49,9
Napoli	56
Torino	52,1
Venezia	50,1
Reggio Ca	53,9



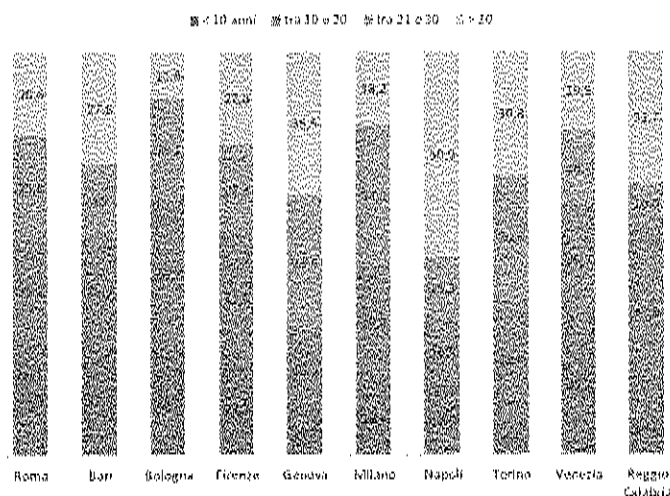
Graf.8 - Personale dipendente per classi di età nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane (%) 2015

Città	20-29	30-44	45-59	60-
Roma	0,4	21,4	61,5	16,6
Bari	1,1	22,7	59,8	16,4
Bologna	0,4	24,9	65,9	8,8
Firenze	1,2	24,6	62,1	12,2
Genova	0,3	12,1	74,8	12,8
Milano	1	28	63,5	7,5
Napoli	0,9	13,7	44,7	40,6
Torino	0,7	18,5	69,6	11,1
Venezia	1	29,6	60,5	8,8
Reggio Ca	0,1	12,9	55,4	31,6



Graf.9 - Dipendenti per anzianità di servizio nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane (%) 2015

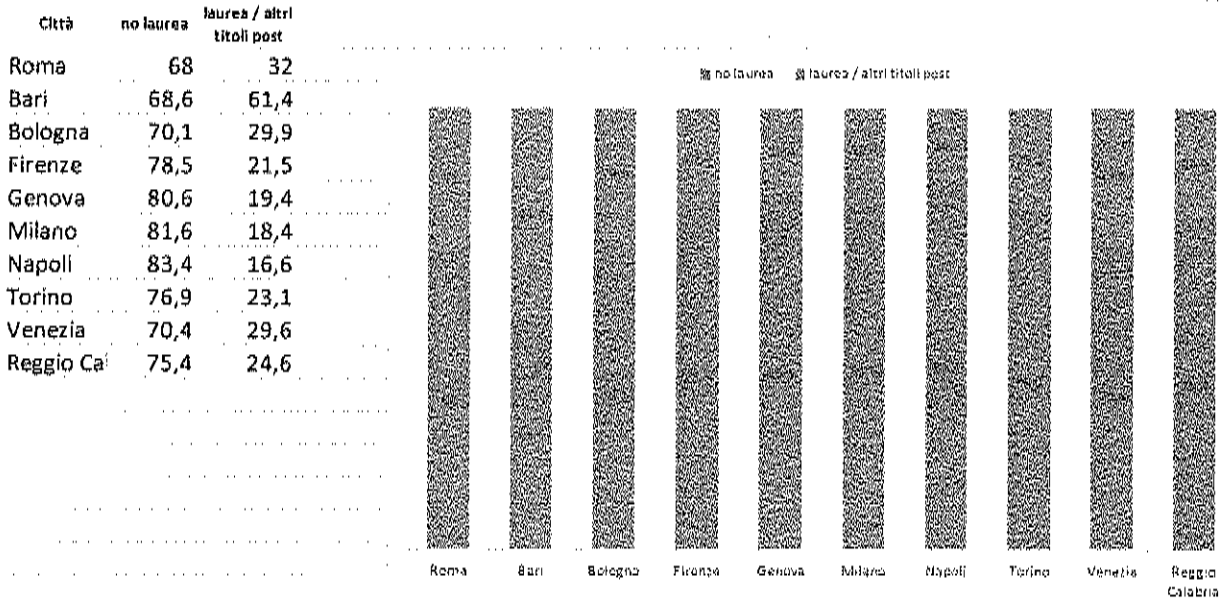
Città	< 10 anni	tra 10 e 20	tra 21 e 30	> 30
Roma	28,3	25,3	25,8	20,6
Bari	27,9	26,3	18	27,8
Bologna	26,5	36,7	25,1	11,6
Firenze	23,3	31,6	22,3	22,8
Genova	11,7	19,3	33,5	35,5
Milano	18,6	28,4	34,9	18,2
Napoli	17,3	16,5	15,3	50,9
Torino	8,8	29,9	30,6	30,8
Venezia	35,2	26,7	18,7	19,5
Reggio Ca	13,6	43,6	10,0	32,7



Tab.2 - Personale assunto in servizio nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane 2015

Comuni	Nomina da concorso		Passaggi da altre Amministrazioni stesso comparto/altro		Personale assunto con procedure art. 4 c.6, l. 125/13		Altre cause		Totale
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Roma	76	12,8	34	5,7	139	23,4	344	58,0	593
Bari	37	80,4	7	15,2	0	0,0	2	4,3	46
Bologna	2	1,2	3	1,8	100	59,9	62	37,1	167
Firenze	8	11,9	51	76,1	0	0,0	8	11,9	67
Genova	7	31,8	12	54,5	0	0,0	3	13,6	22
Milano	241	85,5	16	5,7	3	1,1	22	7,8	282
Napoli	338	93,4	5	1,4	0	0,0	19	5,2	362
Torino	131	91,6	9	6,3	0	0,0	3	2,1	143
Venezia	1	10,0	0	0,0	0	0,0	9	90,0	10
Reggio Ca	0	0,0	1	7,7	0	0,0	12	92,3	13

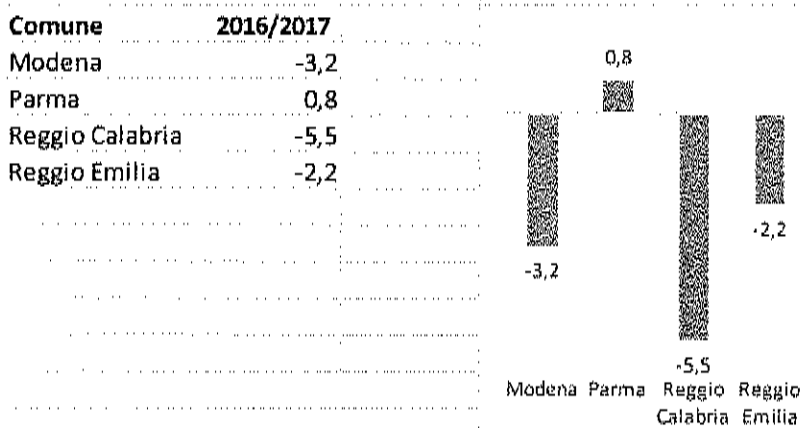
Graf.10 - livello di istruzione dei dipendenti nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane (%) 2015



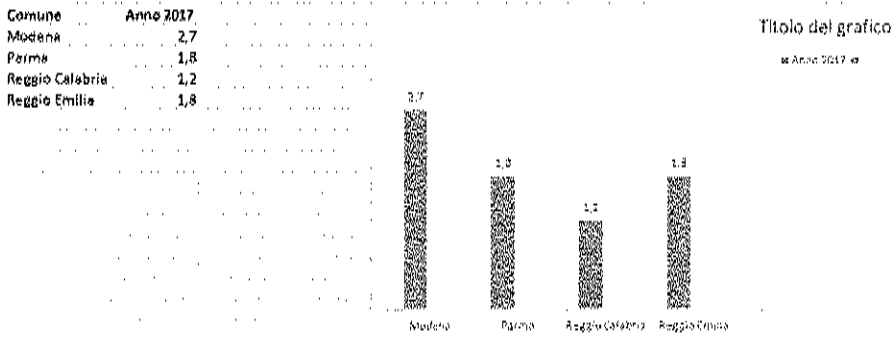
Tab.3 - Personale per categoria e livello di istruzione nei comuni capoluogo delle principali città metropolitane 2015

Comuni	Categorie					
	A + B		C		D	
	No laurea	Laurea	No laurea	Laurea	No laurea	Laurea
Roma	91,1	8,9	71,7	28,3	53,4	46,6
Bari	97,6	2,4	76,8	23,2	28,7	71,3
Bologna	95,7	4,3	75,9	24,1	28,6	71,4
Firenze	97,3	2,7	85,3	14,7	54,1	45,9
Genova	98,0	2,0	89,2	10,8	49,0	51,0
Milano	98,3	1,7	89,6	10,4	37,0	63,0
Napoli	99,2	0,8	91,5	8,5	48,9	51,1
Torino	98,2	1,8	83,5	16,5	53,7	46,3
Venezia	92,3	7,7	79,4	20,6	51,0	49,0
Reggio Ca	95,6	4,4	87,4	12,6	16,8	83,2

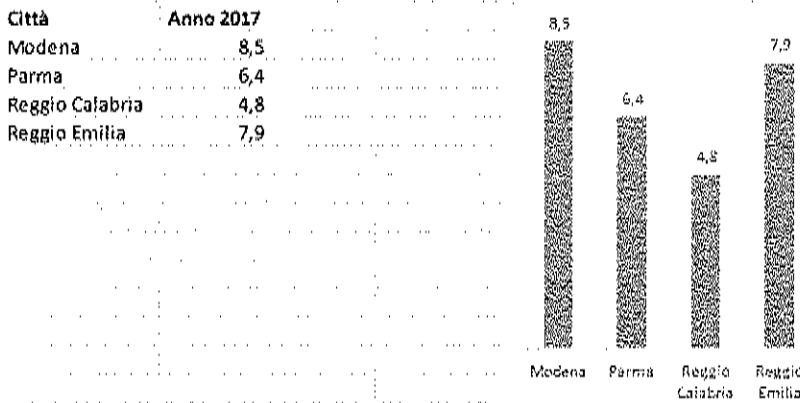
Graf.1 - Personale dipendente in alcuni comuni di pari popolazione (Var %). Anni 2016-2017



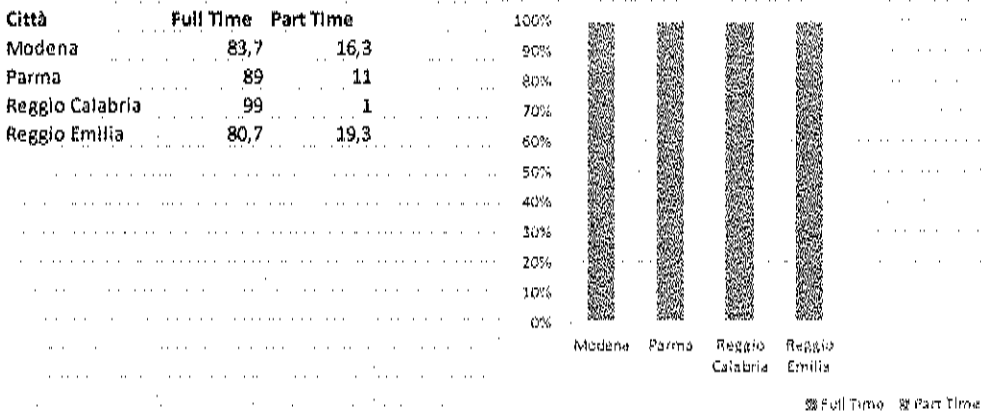
Graf.3 - Numero di dirigenti ogni 100 dipendenti in alcuni comuni di pari popolazione. Anno 2017



Graf.4 - Numero dipendenti ogni 1000 residenti in alcuni comuni di pari popolazione. Anno 2017

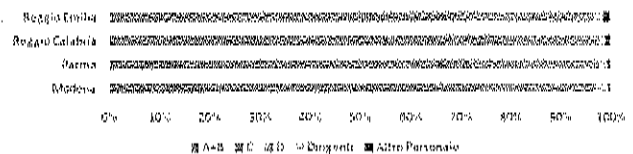


Graf.5 - Personale dipendente per tipologia di contratto in alcuni comuni di pari popolazione (%). Anno 2017



Graf.6 - Personale dipendente per categoria di inquadramento in alcuni comuni di pari popolazione (%). Anno 2017

Città	A+B	C	D	Dirigenti	Altro Personale	
Modena	21,2	53,3	22,6	2,8	0,1	100
Parma	14,9	56,9	25,9	1,8	0,5	100
Reggio Calabria	30,7	48,9	18,3	1,2	0,9	100
Reggio Emilia	19,6	51,4	25,9	1,8	1,3	100



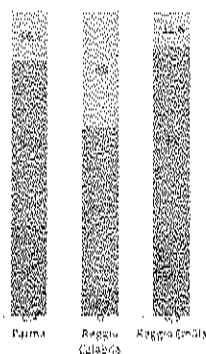
Graf.7- Et  media in alcuni comuni di pari popolazione. Anno 2017

Citt�	et� media
Parma	49,25
Reggio Calabria	55,1
Reggio Emilia	49,17



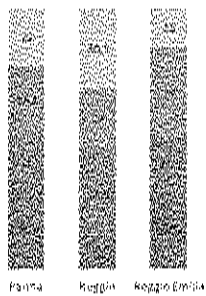
Graf.8 - Personale dipendente per classi di et  in alcuni comuni di pari popolazione (%). Anno 2017

Citt�	20-29	30-44	45-59	60-
Parma	0,4	30	53,5	16,1
Reggio Calabria	0	9,3	52,7	38
Reggio Emilia	0,5	26,9	61	11,6



Graf.9 - Dipendenti per anzianit  di servizio in alcuni comuni di pari popolazione (%). Anno 2017

Citt�	< 10 anni	tra 10 e 20	tra 21 e 30	> 30
Parma	30,9	21	26,1	22
Reggio Calabria	12	34,5	23	30,5
Reggio Emilia	29,9	21,1	34	15



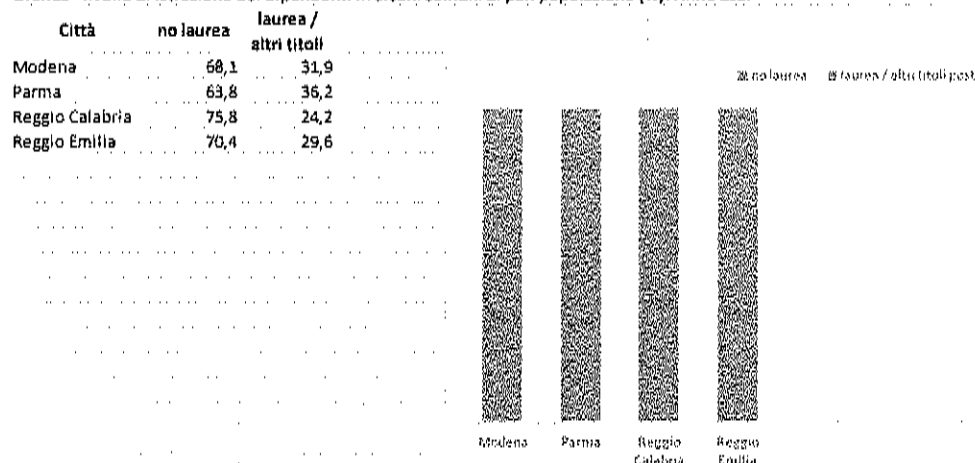
Tab.1 - Cessazioni dal servizio per causale in alcuni comuni di pari popolazione. Anno 2017

Comuni	Pensionamento		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto/altro comparto		Licenziamenti		Altre cause		Totale
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Modena	59	53,2	19	17,1	0	0,0	33	29,7	111
Parma	41	60,3	11	16,2	0	0,0	16	23,5	68
Reggio Calabria	45	81,8	3	5,5	2	3,6	5	9,1	55
Reggio Emilia	11	16,2	9	13,2	0	0,0	48	70,6	68

Tab.2 - Personale assunto in servizio in alcuni comuni di pari popolazione. Anno 2017

Comuni	Nomina da concorso		Passaggi da altre Amministrazioni stesso comparto/altro comparto		Personale assunto con procedure art. 4 c.6, l. 125/13		Altre cause		Totale
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Modena	33	56,9	22	37,9	0	0,0	3	5,2	58
Parma	46	58,2	31	39,2	0	0,0	2	2,5	79
Reggio Calabria	0	0,0	3	75,0	0	0,0	1	25,0	4
Reggio Emilia	21	58,3	15	41,7	0	0,0	0	0,0	36

Graf.10 - Il livello di istruzione dei dipendenti in alcuni comuni di pari popolazione (%). Anno 2017



Tab.3 - Personale per categoria e livello di istruzione in alcuni comuni di pari popolazione (%). Anno 2017

Comuni	Categorie					
	A + B		C		D	
	No laurea	Laurea	No laurea	Laurea	No laurea	Laurea
Modena	99,4	0,6	78,2	21,8	24,0	76,0
Parma	95,1	4,9	73,3	26,7	30,3	69,7
Reggio Calabria	94,3	5,7	86,0	14,0	25,3	74,7
Reggio Emilia	95,1	4,9	80,6	19,4	37,1	62,9

CONSIDERAZIONI

Risulta palese sia dal confronto con le altre città metropolitane sia dal confronto con comuni di analoga popolazione che:

- l'amministrazione comunale di Reggio Calabria si attesta agli ultimi posti quanto ad indicatori che rilevano la carenza di personale sia dirigenziale (vedi rapporto dirigenti /dipendenti) sia dipendente (vedi rapporto dipendenti /popolazione), in tale ultimo caso il comune si assesta all'ultimo posto .
- si rileva uno scarso/nullo utilizzo del part-time nel personale di ruolo ;
- relativamente al parametro di confronto tra categorie professionali , si evidenzia che il comune di Reggio Calabria nel confronto con i Comuni di analoga fascia di popolazione , si trova all'ultimo posto per percentuale di categorie C e D ed all'ultimo posto quanto a personale laureato;
- il Comune non solo si attesta agli ultimi posti quanto ad età media del personale ma nel 2017 il personale sopra i 60 anni rappresenta il 38% del personale in servizio mentre il 52,7 % del personale ha un'età tra i 45 ed i 50 anni;
- di contro si evidenzia in positivo , quale dato da considerare ai fini di una progressione interna , stante la carenza di personale di categoria C e D, la presenza di una buona percentuale di laureati nelle categorie immediatamente inferiori.

PARTE PRIMA

ANALISI POLITICHE ASSUNZIONALI DELL'ULTIMO QUINQUENNIO

L'ultima dotazione organica del Comune di Reggio Calabria è stata approvata nell'anno 2015 con la deliberazione di G.C.n. 162 del 15-10-2015

Categoria	Posti in dotazione	Personale in servizio	Posti vacanti
A	97	72	25
B1	159	120	39
B3	56	47	9
C	11	391	120
D1	138	89	49
D3	76	47	29
DIR	12	8	4

Nel personale in servizio sono compresi n. 2 comandi in uscita e n. 6 part-time.

TOTALE IN SERVIZIO N. 774

Tempo determinato

Categoria	Part time (ex lsu/Lpu)	Full tim (Art. 90)	Full time (art. 110)	Comando in entrata
A	9			
B1	49	1		
B3	0			1
C	40	4		
D1	5	1		
D3	1	1		
DIR			2	



TOTALE A TEMPO DETERMINATO :n. 113

Segretario generale. 1

Vigili stagionali : 18

RAPPORTO ASSUNZIONI/CESSAZIONI ANNI 2013-2017

	2013	2014	2015	2016	2017
TOT assunzioni			5		
TOT cessazioni	49	32	38	25	51

Assunzioni e cessazioni Anno 2018

Assunzioni previste nel precedente piano a tempo indeterminato: n. 4 (n. 2 DIRIGENTI , n. 1 CAT A e n. 1 CAT B1)

Cessazioni : n. 82

Il totale delle cessazioni quindi dal 2013 ad oggi è di n. 278 unità a fronte di assunzioni a tempo indeterminato pari a complessive 9 unità con un saldo negativo di 269 unità

Cessazioni anno 2019-2020

anno 2019 n. 33

anno 2020 n. 47

Tabella cessazioni per categoria e profilo dai 2015 al 2020

PENSIONATI 2015 - 2016 - 2017 - 2018 E PENSIONANDI 2019-2020								
Categoria	Profilo professionale	2015 (Definitivo)	2016	2017	2018	2019	2020	Totale x profilo
A	Ausiliario esterno	4	1	3	3	1		12
A	Ausiliario interno		4		6	3	6	19
B1	Messo notificatore	1					1	2
B1	Operatore servizi assistenza/vigilanza	1		4	2	2	1	10
B1	Operatore servizi generali	3	3	9	14	5	7	41
B1	Operatore servizi tecnici		1		1	1	1	4
B3	Collaboratore servizi amm.vo/informatico	1		2	1			4
B3	Collaboratore tecnico	1					1	2
C	Agente di polizia municipale		2	1	4		8	15
C	Istruttore amministrativo	11	4	9	15	9	8	56
C	Istruttore contabile		1	1			2	4
C	Istruttore tecnico							0
C	Istruttore tecnico elettrotecnico		1	1				2
C	Istruttore tecnico geometra	2	3	5	12	6	7	35
C	Maestra	2						2
D1	Istruttore Direttivo amministrativo	2	2	5	5			14
D1	Istruttore Direttivo Contabile				2			2
D1	Istruttore direttivo tecnico	3	1	1	1	1	2	9
D1	Specialista Area di Vigilanza	2			2			4
D1	Istruttore direttivo socio educativo		1	2	9	3	1	16
D3	Funzionario Amministrativo	3		4	2	1	1	11
D3	Psicologo	2			1			3
D3	Funzionario Contabile				1			1
D3	Funzionario tecnico Ingegnere			2			1	3
D3	Funzionario tecnico Architetto			2				2
DIR	Dirigente		1		1	1		3
	Totale annuo	38	25	51	82	33	47	276

Come si può evincere dalla tabella, i profili professionali che hanno maggiormente risentito e risentiranno dei pensionamenti sono: il profilo di operatore dei servizi tecnici, l'istruttore amministrativo, l'istruttore tecnico geometra. Si registrano, inoltre, criticità nelle categorie D1, profilo di istruttore direttivo amministrativo e D1, profilo di istruttore direttivo socio-educativo. Tale ultima carenza viene anche confermata dal confronto sopra illustrato con le altre città prese a campione.

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Con deliberazione di Giunta Comunale n.169 del 23-07-2018, è stato avviato un percorso riorganizzativo che ha tenuto conto degli obiettivi e strategie del Dup 2018/2020, al fine di rendere l'organizzazione coerente all'indirizzo strategico dell'organo consiliare comunale. Sono state razionalizzate, per funzione e servizi istituzionali, le unità di primo livello omogeneizzando i servizi in capo ai Settori, al fine di poter meglio utilizzare le professionalità presenti nell'Amministrazione; si è proceduto, altresì, in conformità agli obiettivi Dup 2018/2020 e performance, all'istituzione di una unità di progetto che si occuperà del programma straordinario di ammodernamento e manutenzione del patrimonio dell'ente.

SETTORE/UNITÀ ORGANIZZATIVA DI PRIMO LIVELLO	P.O. - A.P.	SERVIZI	UFFICI
SEGRETERIA GENERALE / ORGANI DI GOVERNO	P.O. STAFF SINDACO	GOVERNANCE INTERNA	RELAZIONE ESTERNE
		STAFF SINDACO	COMUNICAZIONE DI PROGETTO ED ISTITUTI DI PARTECIPAZIONE
			SEGRETERIA SINDACO
	A.P. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE		SEGRETERIA VICESINDACO
			STAMPA
			RETE CIVICA
	P.O. SEGRETERIA GENERALE		TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
		ARCHIVIO PROTOCOLLO MESSI ALBO	
		CONSIGLIO GIUNTA DETERMINE E COMMISSIONI	SEGRETERIA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO
		ASSISTENZA SEGRETARIO GENERALE	
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI			
TOPONOMASTICA		CONTRATTI CERIMONIALE E GESTIONE DEL PALAZZO	
DIREZIONE GENERALE	P.O. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI	CONTROLLO STRATEGICO	
		STATISTICA	
		NUCLEO DI VALUTAZIONE	SEGRETERIA DIREZIONE GENERALE
VICE SEGRETERIA APPALTI PARTECIPATE	P.O. APPALTI CONTRATTI	ASSISTENZA VICESEGRETARIO GENERALE	
		APPALTI - CONTRATTI	PROVVEDITORATO-CONTRATTI-ECONOMATO GARE
	A.P. GOVERNANCE SOCIETARIA E ORGANIZZAZIONE	GOVERNANCE SOCIETARIA	SEGRETERIA DI SETTORE
		GESTIONE SOCIETA' PARTECIPATE	
AMBIENTE	P.O. IGIENE AMBIENTALE E MONITORAGGIO AMBIENTALE	AMMINISTRATIVO CONTABILE	CONTROLLO E VIGILANZA SERVIZI DI IGIENE INCONVENIENTI IGIENICO SANITARI E SANZIONI AMBIENTALI
		IGIENE E MONITORAGGIO AMBIENTALE	TUTELA DEGLI ANIMALI E LOTTA AL RANDAGISMO
			MONITORAGGIO E REPORTING AMBIENTALE
	P.O. ATO RIFIUTI	ATO RIFIUTI	
P.O. VERDE PUBBLICO E ISTITUZIONALE	AGRICOLTURA, VERDE, FORESTAZIONE E SVILUPPO RURALE PARCHI E GIARDINI	CONTROLLO E VIGILANZA SERVIZI DI MANUTENZIONE DEL VERDE	
		SEGRETERIA AMBIENTE	
AVVOCATURA CIVICA	A.P. AVVOCATI		
	P.O. AVVOCATURA CIVICA	AMMINISTRATIVO	ATTI GIUDIZIARI
		SERVIZI INTERNI	STAFF DIRIGENTE
	CONTABILE		
FINANZE E TRIBUTI	AP GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	RAGIONERIA	CONTABILITA' GESTIONE ENTRATA E SPESA LIQUIDAZIONI
	PO GESTIONE BILANCIO	GESTIONE BILANCI	
		CONTROLLO DI GESTIONE	
	P.O. GESTIONE FISCALE DIRETTA E INDIRETTA		SEGRETERIA DI SETTORE PROTOCOLLO
	P.O. CONTENZIOSO	CONTENZIOSO	
		ICI-TASI-IMU	
		TARES -TARI-TARSU	
CONTRASTO EVASIONE TRIBUTARIA			
P.O. TRIBUTI	CANONE SERVIZIO IDRICO INTEGRATO	SPORTELLO CONCILIAZIONE SERVIZIO IDRICO	



PATRIMONIO E ERP	P.O. PATRIMONIO ED ERP	PROGETTAZIONI E BANDI PER LA VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO COMUNALE	
		PROGRAMMAZIONE DELLA GESTIONE DEI BENI COMUNI E CONFISCATI	
		GESTIONE BENI COMUNI E CONFISCATI	
		STRUTTURA ERP- SERVIZIO GESTIONE PATRIMONIO	GESTIONE EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA ASSEGNAZIONE E DISMISSIONE ALLOGGI ERP
		DISMISSIONI E LOCAZIONI IMMOBILIARI E FEDERALISMO DEMANIALE	

GRANDI OPERE PROGRAMMAZIONE LAVORI PUBBLICI RISORSE COMUNITARIE	P.O. OPERE PUBBLICHE	GESTIONE PROGRAMMAZIONE ED ESECUZIONE OPERE PIANO TRIENNALE LEGGI SPECIALI E COMUNITARIE	OPERE FONDI PIANO TRIENNALE OPERE FONDI LEGGI SPECIALI OPERE FONDI U.E.
		ESPROPRI PUBBLICA UTILITA'	
		PATTI PER IL SUD	SEGRETARIA PATTI PER IL SUD
		GESTIONE CONTABILITA' OPERE PIANO TRIENNALE LEGGI SPECIALI E COMUNITARIE	
	P.O. GESTIONE FONDI COMUNITARI	FONDI DIRETTI FSE FESR	
	P.O. PON METRO	SPORTELLO EUROPA PON METRO	SERVIZI AMMINISTRATIVI PON METRO
	A.P. ENERGY MANAGER	POLITICHE ENERGETICHE	VERIFICA IMPIANTI TERMICI
	P.O. MOBILITY MANAGER	MOBILITA' SOSTENIBILE	PIANIFICAZIONE, MOBILITA' SOSTENIBILE
	P.O. SMART CITY	SMART CITY	INNOVAZIONE TECNOLOGICA- RETI INFRASTRUTTURALI- DATA CENTER CITTADINANZA DIGITALE TELEFONIA
		AGENDA URBANA POR CALABRIA	
	SEGRETARIA AMMINISTRATIVA	PROTOCOLLO CONTROLLO ATTI	
	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E CONTABILE	PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DETERMINE E DELIBERE	

POLIZIA MUNICIPALE E MOBILITA'	P.O. VIGILANZA E SICUREZZA		SEGRETARIA DI SETTORE
		SERVIZIO GIURIDICO E AMMINISTRATIVO	SANZIONI AMMINISTRATIVE PROCEDIMENTI SPECIALI (SEQUESTRI FERMI E RIMOZIONI) CONTENZIOSO
			AMMINISTRAZIONE LOGISTICA E FINANZIARIA
		SERVIZIO TERRITORIALE	REGGIO NORD REGGIO SUD
			POLIZIA AMBIENTALE
			UFFICIO TECNICO DEL TRAFFICO
	P.O. SERVIZIO OPERATIVO	VIABILITA'	
		PROTEZIONE CIVILE	
		SERVIZIO OPERATIVO	POLIZIA GIUDIZIARIA ED EDILIZIA POLIZIA INFORMATIVA E TUTELA DEL PATRIMONIO POLIZIE SPECIALIZZATE ED AMMINISTRATIVE
		SERVIZIO POLIZIA STRADALE	INFORTUNISTICA RADIOMOBILE E SALA OPERATIVA

SA

AFFARI GENERALI	P.O. GESTIONE PERSONALE	GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE	IDONEITA' DI SERVIZIO E MOBILITA' ESTERNA GESTIONE PERSONALE IN UTILIZZO- BENESSERE ORGANIZZATIVO	
		POLITICHE DEL PERSONALE		
		GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE	CONTROLLO E MONITORAGGIO DELLA SPESA DELLE INDENNITA' ACCESSORIE CONTABILITA' DI SETTORE E GESTIONE AMMINISTRATORI E COLLABORATORI	
		UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO		
		POLITICHE GIOVANILI E DEL LAVORO	IO RESTO AL SUD SEGRETERIA DI SETTORE	
	P.O. SERVIZI DEMOGRAFICI- DECENTRAMENTO	ANAGRAFE		CIRCOSCRIZIONE 1
				CIRCOSCRIZIONE 2
				CIRCOSCRIZIONE 3
				CIRCOSCRIZIONE 4
				CIRCOSCRIZIONE 5
				CIRCOSCRIZIONE 6
				CIRCOSCRIZIONE 7
				CIRCOSCRIZIONE 8
				CIRCOSCRIZIONE 9
				CIRCOSCRIZIONE 10
			CIRCOSCRIZIONE 11	
			CIRCOSCRIZIONE 12	
	CIRCOSCRIZIONE 13			
	CIRCOSCRIZIONE 14			
	CIRCOSCRIZIONE 15			
	STATO CIVILE			
	ELETTORALE			
		SEGRETERIA MACROFUNZIONE DEMOGRAFICI		
WELFARE E ISTRUZIONE	P.O. WELFARE DI COMUNITA'	PROGRAMMAZIONE		
		DISABILI		
		ANZIANI		
		INCLUSIONE SOCIALE, POLITICHE DELL'IMMIGRAZIONE E DELL'ACCOGLIENZA,		
			PARI OPPORTUNITA'	
		FAMIGLIE E MINORI		
		CONTABILITA'	RENDICONTAZIONE DI PROGETTO	
		SERVIZIO CIVILE		
	P.O. ISTRUZIONE	COORDINAMENTO SCUOLE DELL'INFANZIA CONTABILITA' SETTORE DIRITTO ALLO STUDIO E RAPPORTI CON L'UNIVERSITA' GESTIONE SERVIZI SCOLASTICI		POLO SOCIALE 1
				POLO SOCIALE 2
				POLO SOCIALE 3
				POLO SOCIALE 4
				SEGRETERIA DI SETTORE
				SEGRETERIA DI SETTORE
				TRASPORTE SCOLASTICO



SVILUPPO ECONOMICO SPORT	P.O. PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO	SERVIZIO PUBBLICITA'	INSEGNE D'ESERCIZIO
		CONFERENZA DEI SERVIZI	
		MARKETING TERRITORIALE AUTORIZZAZIONI EVENTI E MANIFESTAZIONI	OCCUPAZIONE SUOLO
		PROMOZIONE SPORTIVA	GESTIONE IMPIANTI SPORTIVI
	P.O. SERVIZI ALLE IMPRESE COMMERCIO ED ARTIGIANATO	PUBBLICI ESERCIZI E PUBBLICO SPETTACOLO	
		ATTIVITA' PRODUTTIVE	LICENZE AMMINISTRATIVE
		COMMERCIO ED ARTIGIANATO	ARTIGIANATO COMMERCIO
		ATTIVITA' MERCATALI	IMPIANTI ANNONARI
		SERVIZI AMMINISTRATIVI- CONTABILE	
	URBANISTICA-CULTURA- TURISMO		
GESTIONE TERRITORIALE			CERTIFICAZIONI
			PLANI ATTUATIVI
			URBAN CENTER
DEMANIO MARITTIMO			CONCESSIONI DEMANIALI MARITTIMO
			FRONT OFFICE SPORTELLO UNICO
		GESTIONE EDILIZIA PRIVATA- S.U.E	CONDONO EDILIZIO UFFICIO CILA E SCIA UFFICIO PERMESSI DI COSTRUZIONE
		VIGILANZA E PUBBLICA INCOLUMITA'	
			SEGRETERIA CONTABILE
			GESTIONE ATTI-SERVIZI GENERALI
			SEGRETERIA AMMINISTRATIVA
P.O. PROGRAMMAZIONE VALORIZZAZIONE E PROMOZIONE DEI BENI CULTURALI		GESTIONE ATTIVITA' TEATRALI- TEATRO CILEA	GESTIONE TEATRO
		CENTRO RETE BIBLIOTECARIO- BIBLIOTECA DE NAVA	UFFICIO ARCHIVIO STORICO
			PINACOTECA
		TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI BENI CULTURALI	AREE ARCHEOLOGICHE CASTELLO ARAGONESE
		PROMOZIONE DELLA CITTA' E SVILUPPO DEL TURISMO	LIDO COMUNALE
	PROGRAMMAZIONE ECONOMICA DELLE ATTIVITA' TURISTICHE	UFFICIO MINORANZE LINGUISTICHE	

EXTRA DOTAZIONE ORGANICA

AMMODERNAMENTO RETE IDRICA, FOGNARIA E SISTEMI MANUTENTIVI ED ERP (ART. 110 C.2)		AMMODERNAMENTO IDRICO	
		AMMODERNAMENTO MANUTENZIONE IDRICA E FOGNARIA	RETE IDRICA RETE FOGNARIA
		ADEGUAMENTO RETE STRADALE	AUTORIZZAZIONE ALLACCI IDRICI E FOGNARI E SCAVI SUOLO PUBBLICO CONTROLLO RIPRISTINI SUOLO PUBBLICO
		AMMODERNAMENTO PUBBLICA ILLUMINAZIONE E IMPLEMENTAZIONE VIDEO SORVEGLIANZA	
		MANUTENZIONE E AMMODERNAMENTO EDILIZIA SCOLASTICA E AREE CORTILIZIA	EDILIZIA SPORTIVA- AREE CORTILIZIE
		A.P. DATORE DI LAVORO D.LGS 81/2008	TUTELA SALUTE SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
	P.O. GESTIONE CIMITERI	GESTIONE CIMITERI	



CRITICITA'

Alla grave carenza di organico ed al fine di garantire l'espletamento delle funzioni e servizi dell'Ente, si è sopperito parzialmente attraverso l'utilizzo dei contratti a tempo determinato; in particolare, sin dal 2015, è stato avviato un percorso di stabilizzazione attraverso la contrattualizzazione a tempo determinato, a 26 ore settimanali, di n. 104 lavoratori ex Lpu/Lsu, ampliando la possibilità di impiego rispetto al precedente utilizzo e, al contempo, beneficiando dei contributi statali e regionali finalizzati alla futura stabilizzazione. I lavoratori contrattualizzati ex Lpu/Lsu sono stati assegnati, infatti, nei settori dell'Ente a presidio di servizi essenziali in particolare, nella custodia dei cimiteri, nella custodia e gestione dei beni culturali, nei servizi generali, nel segretariato sociale, nel servizio idrico, nell'ambiente.

Purtroppo, però, la contrattualizzazione (se pur a tempo determinato) degli ex Lpu/Lsu non si è rilevata sufficiente a coprire il gap tra ingressi e cessazioni; ad aggravare tale situazione in questi anni si è assistito ad un aggravio di funzioni a carico degli Enti Locali (appalti, energia, privacy, trasparenza, Ato rifiuti)

L'organico in servizio è, infatti, pari nel 2018 a n.895 unità (comprehensive delle unità a tempo determinato, esclusi i comandi in uscita e le ulteriori 5 unità autorizzate dalla G.C., da assumere nel corso dell'anno), organico del tutto lontano, rispetto al fabbisogno di n. 1564 unità previste dal Dm del 10-04-2017 per gli enti in riequilibrio; la conseguenza è che, oltre ad un aggravio del carico di lavoro del personale in servizio, gli obiettivi strategici ed operativi dell'ente non sempre rispettano i tempi previsti.

Vi è di più: dall'analisi dei servizi e funzioni dell'ente e del personale assegnato nei vari settori e sulle base delle indicazioni provenienti dai dirigenti, si sono riscontrate gravi carenze nei settori a presidio di servizi essenziali, in particolare nel settore di Polizia Municipale, Anagrafe, Stato Civile, Elettorale, Istruzione, Patrimonio e Servizi tecnici. Infatti:

1. POLIZIA MUNICIPALE

Ad oggi prestano servizio a tempo indeterminato n. 150 agenti di polizia e n. 10 Istruttori area vigilanza .

La legge regionale n.15 del 07-06-2018 ha previsto un rapporto di un agente ogni 500 abitanti, quindi dovrebbero risultare in servizio n. 363 unità ; il settore presenta, pertanto, carenze per oltre 200 unità

Nel corso dei 2019 e 2020 andranno in pensione ulteriori 8 unità di agenti di polizia .

2. ISTRUZIONE

Nel corso degli anni a causa di pensionamenti, il settore presenta un organico di n. 6 istruttori amministrativi di cui 1 a tempo determinato a 26 ore ed un solo funzionario amministrativo D3 che andrà in pensione a fine anno. Il settore è, quindi, privo di figure apicali di cat D sia con profili educativi che con profili amministrativi, nonostante occorra provvedere annualmente alla programmazione e gestione di numerosi servizi in particolare: il servizio mensa, il trasporto alunni, la fornitura libri di testo, la gestione delle materne comunali . Un dato significativo è rappresentato dal numero di alunni delle scuole di infanzia e primarie di primo e secondo grado nell' anno scolastico 2018/2019 pari a n. 9716 alunni

3. ANAGRAFE/STATO CIVILE/ELETTORALE

Dal 2015 ad oggi sono andati in pensione n. 8 tra ufficiali di anagrafe/ stato civile/elettorale con delega totale ; n. 3 nel 2019 , n. 1 nel 2020. Il personale, quindi, con delega totale è, ad oggi, composto da sole n. 16 unità, numero del tutto esiguo in rapporto alla popolazione, tenuto anche conto che sono attivi nel territorio comunale n. 9 uffici territoriali (ex circoscrizioni).

4. PATRIMONIO

Il servizio dismissioni ed il servizio valorizzazioni beni del Settore Patrimonio che comprende anche gestione di oltre 100 beni confiscati, ad oggi, conta di sole di due unità , del tutto insufficienti se si considera che l'amministrazione Comunale sia nel piano della performance che nel Dup, considera tali servizi rilevanti ai fini del raggiungimento dei propri obiettivi strategici.

5. SERVIZI TECNICI

Nel comune di Reggio Calabria i dipendenti in servizio con profilo tecnico sono presenti nel novello settore " Ammodernamento rete idrica , fognaria , sistemi manutentivi" , nel settore Patrimonio , nel settore Ambiente, nel settore Urbanistica e cultura, nel settore Grandi opere , programmazione lavori pubblici e risorse comunitarie .

Ad oggi le unità con profilo tecnico a tempo indeterminato sono 103 e precisamente n. 69 di categoria C e n. 34 di categoria D ; nel biennio 2019/2020 andranno in pensione ulteriori 14 unità.

6. TRIBUTI E FINANZE

Il settore risulta del tutto carente di istruttori direttivi contabili , pur rientrando negli obiettivi strategici e rilevanti dell'Amministrazione il potenziamento delle entrate.

7. URP

L'URP è privo di personale qualificato



PARTE SECONDA

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

DUP 2018/2010

Obiettivo strategico: Sviluppo delle risorse umane quale fattore preordinato al conseguimento degli obiettivi di cui alle linee programmatiche dell'amministrazione Falcomatà

Obiettivo operativo: Attuazione Piano fabbisogno personale

PERFORMANCE 2018

Attuazione del piano fabbisogni personale

Il DUP 2018/2020 considera obiettivi prevalenti dell'Amministrazione

1-Implementazione delle entrate comunali

2-Efficientamento dei servizi

3-La rielaborazione di una strategia di dismissione e valorizzazione del patrimonio comunale

Gli obiettivi sopradetti sono anche obiettivi performance

In considerazione delle criticità riscontrate, degli obiettivi di Dup e Performance e tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili, occorre procedere all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni al fine di garantire in una prima fase, attraverso assunzioni principalmente a tempo indeterminato, il soddisfacimento dei fabbisogni prioritari o emergenti.

Le risorse finanziarie (cessazioni non programmate nel bilancio e contributi di stabilizzazione) disponibili consentono di procedere nel corso del 2018 alla stabilizzazione del personale precario e nel 2019 all'assunzione di ulteriore personale a tempo indeterminato per un importo pari al 50% delle risorse disponibili volte anche a garantire l'adeguato accesso all'esterno a seguito delle stabilizzazioni delle categorie C e D.

STABILIZZAZIONE PRECARI ANNO 2018

Come prima evidenziato i 104 lavoratori provenienti dal bacino Lpu/Lsu sono stati contrattualizzati a tempo determinato sin dal 2015 ed in tal senso la proroga dei contratti nel corso del 2018 è stata finalizzata alla stabilizzazione a tempo indeterminato.

L'Ente ha partecipato nel luglio 2018 ad un avviso della Regione Calabria che assegnava una premialità pari a € 5000 per ogni unità di personale da stabilizzare entro il 2018; tale premialità una tantum, unitamente al previsto contributo regionale pari ad € 773.388,32 per anni 4 e quello statale pari ad € 446.218,56, per anni 4 consente di procedere alla stabilizzazione a tempo indeterminato a 26 ore con un aggravio di spesa a carico del bilancio pari ad € 473.578,22 nel 2019 ed € 993578,22 a regime

Attraverso la stabilizzazione si raggiungono i seguenti obiettivi:

- si da continuità ai servizi essenziali cui i lavoratori contrattualizzati a TD erano assegnati;
- si valorizzano le professionalità esistenti all'interno dell'ente e appositamente formate;
- si beneficia dei contributi una tantum e pluriennali previsti da norme statali e regionali;
- si riduce sensibilmente il precariato.

La stabilizzazione avverrà, ai sensi dell'art. 20 comma 14 Dlgs. n. 75 del 2017 che espressamente richiama il comma 209 della legge 143 del 2013, secondo la procedura della legge 125 del 2013, in particolare art. 8 comma 4 e della legge regionale n. 1 del 2014, tenuto conto delle circolari n. 5 del 2013 della Funzione pubblica e n.3 del 2017 del Ministero della semplificazione e pubblica amministrazione e fatto salvo l'applicazione e rispetto delle emanate condizioni di applicazione della procedura, di cui all'ultimo periodo punto 3.2.10 della prima citata circolare n. 3 del 2017.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2019 ex art. 35 Dlgs 165 del 2001

La cronica carenza di personale nei servizi fondamentali conduce obbligatoriamente in questa fase alla previsione di assunzioni di professionalità e profili volti a garantire la continuità dei servizi stessi per un importo pari al 50% delle somme utilizzate per la stabilizzazione delle categorie C e D. L'adesione al progetto Riformattiva, consentirà in una fase successiva, di affinare l'organizzazione ed il fabbisogno stante la necessità di un'apertura verso nuove professioni ed una valorizzazione delle risorse interne in una logica non fondata esclusivamente sulla sostituzione.

Unità e profili da assumere nel 2019

N 2 collaboratori amministrativi /informatici

n. 10 agenti di polizia municipale

n. 6 istruttori amministrativi

n. 7 istruttori tecnici



- n. 2 istruttori direttivi amministrativi
- n. 2 istruttori direttivi contabili
- n. 3 istruttori direttivi tecnici
- n. 1 Istruttore direttivo socio-educativo
- n. 1 Specialista nella comunicazione ex profilo comunicatore pubblico
- n. 1 specialista area vigilanza
- N. 1 Dirigente amministrativo

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2018

Oltre a confermare le assunzioni già programmate ad integrazione del piano adottato con deliberazione di Giunta n. 6 del 2018, integrato con le deliberazioni di G.C. nn. 40, 118 e 139 del 2018, si prevede di assumere - sempre nel 2018 - , a tempo determinato n. 2 unità part time cat B a 18 ore ex art. 90 Tuel , a seguito cessazione di una unità a tempo pieno di categoria C nonché dei vigili stagionali fino alla concorrenza dei proventi contravvenzionali incassati ai sensi del comma 5 dell'art. 208 del Codice della strada.

Alla luce delle considerazioni sopra espresse ,nel limiti di spesa previsti nel triennio ,si stabilisce come segue nel paragrafo successivo e si aggiorna il piano triennale dei fabbisogni 2018/19/20 anche con riferimento al 2018.



PARTE TERZA

PIANO DEL FABBISOGNO ANNO 2018

PERSONALE IN SERVIZIO

ANNO 2018 Unità di personale a tempo indeterminato al 31.12.2018		Tipologia rapporto di lavoro			
Categoria	Profilo Professionale	Rapporto lavoro subordinato a tempo pieno	Rapporto lavoro subordinato a tempo parziale	In comando esterno	In comando interno
A	Ausiliario esterno	27			
A	Ausiliario interno	45			
B1	Messo notificatore	13		1	
B1	Operatore servizi di assistenza/vigilanza	20	1		
B1	Operatore servizi generali	71			
B1	Operatore servizi tecnici	14			
B3	Collaboratore amm.vo/informatico	39	1		
B3	Collaboratore tecnico	8			1
C	Agente polizia municipale	149			
C	Istruttore amministrativo	123			
C	Istruttore contabile	28	1		
C	Istruttore informatico	3			
C	Istruttore tecnico agrario	2			
C	Istruttore tecnico chimico	1			
C	Istruttore tecnico elettrotecnico	6			
C	Istruttore tecnico geometra	59	1		
C	Maestro scuola materna	18			
D1	Avvocato (del. C.S. n. 30/12 e succ. det.)	9			
D1	Istruttore direttivo amministrativo	24	1		
D1	Istruttore direttivo contabile	12			
D1	Istruttore direttivo socio-educativo	16			
D1	Istruttore direttivo tecnico	16			
D1	Specialista area di vigilanza	11			
D3	Avvocato (del. C.S. n. 30/12 e succ. det.)	6			
D3	Funzionario amministrativo	12		1	
D3	Funzionario contabile	6	1		
D3	Funzionario tecnico	1			
D3	Funzionario tecnico architetto	8			
D3	Funzionario tecnico ingegnere	8			
D3	Funzionario tecnico urbanista	1			
D3	Psicologo	2			
D3	Viccomandante	1			
Dir	Dirigenti	8			
		767	6	2	1
Totale (c+d+e)		775			



Unità di personale assunto a tempo determinato Anno 2018		Tipologia rapporto di lavoro		
Categoria	Profilo Professionale	Rapporto lavoro subordinato a tempo pieno	Rapporto lavoro subordinato a tempo parziale	Tipologia di rapporto di lavoro
A	Ausiliario		9	9 LSU/LPU
B1	Operatore		49	49 LSU/LPU
B1	Operatore Esperto	1	1	art. 90
C	Istruttore	4	30	30 LSU/LPU + 4 art. 90
C	Istruttore tecnico		10	10 LSU/LPU
C	Agente di Polizia Municipale	18		Stagionali (scad. Contratto 31.10.2018)
D1	Istruttore dir.vo socio educativo		2	2 LSU/LPU
D1	Istruttore dir.vo amministrativo		2	2 LSU/LPU
D1	Istruttore direttivo		2	1 LSU/LPU + 1 art. 90
D3	Funzionario tecnico ingegnere		1	1 LSU/LPU
D3	Funzionario Amministrativo	1		art. 90
DIR	Area tecnica	1		Ex art. 110 comma 1
DIR	Area contabile	1		Ex art. 110 comma 1
SG		1		

Stabilizzazioni da effettuare nel corso dell'anno 2018 in virtù del presente piano da sottoporre al parere della Commissione per la Stabilità degli Enti locali				
Categoria Giuridica	Profilo professionale	N°	Tipologia di rapporto di lavoro	Modalità di assunzione
A	Ausiliario	9	Tempo indeterminato	Richiesta Regione Calabria ex LR.1/2014
B1	Operatore	49	Tempo indeterminato	
C	Istruttore	30	Tempo indeterminato	Procedura riservata per titoli ed esami
C	Istruttore tecnico	10	Tempo indeterminato	
D1	Istruttore dir.vo socio educativo	2	Tempo indeterminato	
	Istruttore dir.vo amministrativo	2	Tempo indeterminato	
	Istruttore direttivo	1	Tempo indeterminato	
	Funzionario tecnico ingegnere	1	Tempo indeterminato	
Assunzioni stagionali disciplinate secondo ex art. 208 Codice della Strada da effettuare nel corso dell'anno 2018 in virtù del presente piano da sottoporre al parere della Commissione per la Stabilità degli Enti locali				
Categoria Giuridica	Profilo professionale	N°	Tipologia di rapporto di lavoro	
B1	Operatore servizi generali	Ex art. 90	A tempo parziale e determinato	
C	Agente di Polizia Municipale	Nei limiti delle somme incassate per proventi contravvenzionali ai sensi dell'art. 208 CdS	Tempo determinato	

Assunzioni da effettuare nel corso dell'anno 2018 in esecuzione di atti deliberativi già approvati					
Categoria Giuridica	Profilo professionale	Modalità di copertura	Tipologia di rapporto di lavoro	Atto deliberativo	Parere Commissione di stabilità degli Enti Locali
A	Ausiliario	Categori protette (Legge n. 68/99)	A tempo pieno ed indeterminato	DGC n. 40/2018	Si
B1	Messo notificatore	Categori protette (Legge n. 68/99)	A tempo pieno ed indeterminato	DGC n. 40/2018	Si
Comandante P.M.		Avviso pubblico	A tempo pieno ed indeterminato	DGC n. 139/2018	In itinere
Dirigente Tecnico		Avviso pubblico	A tempo pieno e determinato	DGC n. 139/2018	In itinere
Direttore Generale		Avviso pubblico	A tempo pieno e determinato	DGC n. 153/2018	In itinere

Unità di personale assunto a tempo determinato Anno 2019		Tipologia rapporto di lavoro		
Categoria	Profilo Professionale	Rapporto lavoro subordinato a tempo pieno	Rapporto lavoro subordinato a tempo parziale	Tipologia di rapporto di lavoro
B1	Operatore Esperto	1		art 90
C	Istruttore	4		art 90
D1	Istruttore dir.vo amministrativo		1	art 90
D3	Funzionario Amministrativo	1		art 90
DIR	Area tecnica	1		Ex art 110 comma 1
DIR	Area tecnica	1		Ex art 110 comma 2
DIR	Area contabile	1		Ex art 110 comma 1
DG		1		
SG		1		

Assunzioni da effettuare nel corso dell'anno 2019 in virtù del presente piano da sottoporre al parere della Commissione per la Stabilità degli Enti locali

Categoria Giuridica	Profilo professionale	Numero	Costo unitario a tempo pieno	Totale
B3	Collaboratore amm.vo/informatico	2	26.605,36	53.210,72
C	Agente di Polizia Municipale	10	30.013,27	300.132,70
C	Istruttore Amministrativo (di cui 6 USC)	6	30.013,27	180.079,62
C	Istruttore tecnico	7	30.013,27	210.092,89
D	Istruttore direttivo amministrativo (Pubb. Istr. E Patrimonio e tributi)	2	32.656,09	65.312,18
D	Istruttore direttivo contabile	2	32.656,09	65.312,18
D	Specialista area di vigilanza	1	32.656,09	32.656,09
D	Istruttore direttivo tecnico	3	32.656,09	97.968,27
D	Comunicatore Pubblico (Specialista comunicazione Istituzionale)	1	32.656,09	32.656,09
D	Istruttore direttivo socio-educativo	1	32.656,09	32.656,09
Dir	Area Amministrativa	1	121.942,44	121.942,44
			Totale	1.192.019,27



ANNO 2020 Unità di personale assunto a tempo indeterminato al 01.01.2020		Tipologia rapporto di lavoro			
Categoria	Profilo Professionale	Rapporto lavoro subordinato a tempo pieno	Rapporto lavoro subordinato a tempo parziale	In comando esterno	In comando interno
A	Ausiliario	1	9		
A	Ausiliario esterno	26			
A	Ausiliario interno	41			
B1	Operatore		49		
B1	Messo notificatore	14		1	
B1	Operatore servizi di assistenza/vigilanza	17	1		
B1	Operatore servizi generali	65			
B1	Operatore servizi tecnici	13			
B3	Collaboratore amm.vo/informatico	39	1		
B3	Collaboratore tecnico	8			1
C	Agente polizia municipale	149			
C	Istruttore		30		
C	Istruttore amministrativo	112			
C	Istruttore contabile	28	1		
C	Istruttore informatico	3			
C	Istruttore tecnico		10		
C	Istruttore tecnico agrario	2			
C	Istruttore tecnico chimico	1			
C	Istruttore tecnico elettrotecnico	6			
C	Istruttore tecnico geometra	51	1		
C	Maestro scuola materna	18			
D1	Avvocato (del. C.S. n. 30/12 e succ. det.)	9			
D1	Istruttore direttivo		1		
D1	Istruttore direttivo amministrativo	24	3		
D1	Istruttore direttivo contabile	12			
D1	Istruttore direttivo socio-educativo	11	2		
D1	Istruttore direttivo tecnico	14	1		
D1	Specialista area di vigilanza	11			
D3	Avvocato (del. C.S. n. 30/12 e succ. det.)	6			
D3	Funzionario amministrativo	11		1	
D3	Funzionario contabile	6	1		
D3	Funzionario tecnico	1			
D3	Funzionario tecnico architetto	8			
D3	Funzionario tecnico ingegnere	8			
D3	Funzionario tecnico urbanista	1			
D3	Psicologo	2			
D3	Vicemandante	1			
Dir	Comandante Polizia Municipale	1			
Dir	Dirigenti	8			
		728	110	2	1
Totale (c+d+e)		840			

Unità di personale assunto a tempo determinato Anno 2020		Tipologia rapporto di lavoro		
Categoria	Profilo Professionale	Rapporto lavoro subordinato a tempo pieno	Rapporto lavoro subordinato a tempo parziale	Tipologia di rapporto di lavoro
B1	Operatore Esperto	1		art 90
C	Istruttore	4		art 90
D1	Istruttore dir.vo amministrativo		1	art 90
D3	Funzionario Amministrativo	1		art 90
DIR	Area tecnica	1		Ex art. 110 comma 1
DIR	Area tecnica	1		Ex art. 110 comma 2
DIR	Area contabile	1		Ex art. 110 comma 1
DG		1		
SG		1		

Non si prevedono assunzioni nel 2020

SPESA TEORICA MASSIMA

Il calcolo della spesa potenziale massima

Considerato che la dotazione organica va espressa in termini finanziari, si è partiti dall'ultima dotazione organica adottata e si è ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della maggiore posizione economica potenzialmente conseguibile nella categoria/posizione di cui all'ultimo CCNL ENTI LOCALI, area dipendenti ed area dirigenti.

DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA TEORICA RISULTANTE DALLA DELIBERAZIONE di GC N162/2015

CATEGORIA ATTUALE	CATEGORIA MASSIMA	N. DIPEND.	TABELLARE E - 13 MENS.	CAPITALE	ONERI	TFR - TFS	IRAP	TOTALE
A	A5	97	19.870,47	1.927.435,59	478.004,03	55.510,14	163.832,03	2.624.781,79
B1	B7.B1	159	19.871,47	3.159.563,73	783.571,81	90.995,44	268.562,92	4.302.693,90
B3	B7.B3	56	19.872,47	1.112.858,32	275.988,86	32.050,32	94.592,96	1.515.490,46
C	C5	511	19.873,47	10.155.343,17	2.518.525,11	292.473,88	863.204,17	13.829.546,33
D1	D6.D1	138	19.874,47	2.742.676,86	680.183,86	78.989,09	233.127,53	3.734.977,34
D3	D6.D3	76	19.875,47	1.510.535,72	374.612,86	43.503,43	128.395,54	2.057.047,55
DIR	DIR	12	19.876,47	238.517,64	59.152,37	6.869,31	20.274,00	324.813,32
TOTALE		1049		20.846.931,03	5.170.038,90	600.391,61	1.771.989,15	28.389.350,69

Tale valore potenziale massimo, è soggetto alle limitazioni previste dalla normativa vigente per gli enti locali ovvero non deve essere superiore al valore medio di spesa del personale del 2011-2013 (Corte dei conti Puglia del 13.07.2018) pari a € 33.526.824,86, detratte le spese escluse.

SPESA POTENZIALE MASSIMA € 33.526.824,86 pari al valore medio triennio 2011-13, detratte le spese escluse.

risorse finanziarie per l'attuazione del piano aggiornato alle cessazioni non programmate, assunzioni e contributi di stabilizzazione

Spesa 2018/2020		Spese Escluse	Spesa al netto delle spese escluse
2018	38.100.095,61	10.220.203,52	27.879.892,09
2019	36.408.521,81	9.858.426,43	26.550.095,38
2020	35.609.839,82	8.762.082,42	26.847.757,40

Criteria di calcolo spesa per cessazioni e assunzioni.

Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, viene preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità oltre oneri e irap.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizione di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita in misura maggiore sul fondo del salario accessorio

TABELLA C

PENSIONATI 2015 - 2016 - 2017 - 2018 E PENSIONANDI 2019-2020 - RISPARMIO AL NETTO DEL COSTO DELLE CATEGORIE PROTETTE ASSUNTE PER QUOTA E DEI TRASFERIMENTI PER MOBILITA'													
Categoria	Profilo professionale	2015	Risparmio	2016	Risparmio	2017	Risparmio	2018	Risparmio	2019	Risparmio	2020	Risparmio
A	Ausiliario esterno	4	96.274,47	0	-	3	73.167,13	3	75.509,29	1	25.169,76		
A	Ausiliario interno			3	72.524,50			4	100.679,07	3	75.509,29	6	151.018,59
B1	Messo notificatore	1	25.440,83									1	26.605,36
B1	Operatore servizi assistenza/vigilanza	1	25.440,83			4	104.115,87	2	53.210,73	2	53.210,73	1	26.605,36
B1	Operatore servizi generali	3	76.322,50	3	76.657,09	8	206.231,74	12	319.264,36	5	133.026,81	7	186.237,54
B1	Operatore servizi tecnici			0	-			1	26.605,36	1	26.605,36	1	26.605,36
B3	Collaboratore servizi amm.vo/informatico	1	26.894,30			2	54.503,81	1	28.124,51				
B3	Collaboratore tecnico	1	26.894,30									1	28.124,51
C	Agente di polizia municipale			2	57.652,15	1	29.081,01	4	150.066,34			8	240.106,14
C	Istruttore amministrativo	11	315.704,23	4	115.304,31	9	261.729,06	14	420.185,74	9	270.119,41	8	240.106,14
C	Istruttore contabile			1	28.826,08	1	29.081,01					2	60.026,53
C	Istruttore tecnico												
C	Istruttore tecnico elettrotecnico			1	28.826,08	1	29.081,01						
C	Istruttore tecnico geometra	2	57.400,77	3	86.478,23	5	145.405,03	12	360.159,21	6	180.079,60	7	210.092,87
C	Maestra	2	57.400,77										
D1	Istruttore Direttivo amministrativo	2	62.453,78	2	62.726,42	5	158.205,77	5	130.624,36				
D1	Istruttore Direttivo Contabile							2	65.312,18				
D1	Istruttore direttivo tecnico	2	62.453,78	1	31.363,21	1	31.641,15	1	32.656,09	1	32.656,09	2	65.312,18
D1	Specialista Area di Vigilanza	2	62.453,78					1	32.656,09				
D1	Istruttore direttivo socio educativo			1	31.363,21	2	63.282,31	9	293.904,81	3	97.968,27	1	32.656,09
D3	Funzionario Amministrativo	3	107.716,96			4	145.527,50	2	75.097,41	1	37.548,70	1	37.548,70
D3	Psicologo	1	35.905,66					1	37.548,70				
D3	Funzionario Contabile							1	67.548,70				
D3	Funzionario tecnico Ingegnere					2	72.763,75					1	37.548,70
D3	Funzionario tecnico Architetto					2	72.763,75						
DIR	Dirigente			1	121.942,44			1		1	121.942,44		
Totale annuo		36	1.038.756,96	22	713.663,72	50	1.475.579,90	76	2.269.152,95	33	1.053.836,46	47	1.368.594,07

QUOTE ASSUNZIONALI DISPONIBILI

Capacità 2015- Cessazioni 2014 - € 646.408.000 – utilizzati (vedi deliberazione n. 40 del del 2018 e n. 139 del 2018) € 298.794
 DISPONIBILI € 347.614.000

Capacità 2016 -cessazioni 2015- 100%. € 1.038.846 in quanto spesa personale corrente inferiore al 25 e rapporto inferiore al parametro previsto DM 24-07-2014 di cui all'art. 263 comma 2 tur!

Capacità 2017-cessazioni 2016-75% di € 713.663,72 ovvero € 535.247,79 in quanto ente ha rispettato parametro dm 10.04.2017 di cui all'art. 263 comma 2 tuel

Capacità 2018- cessazioni 2017-75%- di € 1.475.579 ovvero € 1.106.684, in quanto e' stato rispettato il valore medio triennio 2011-2013 e rispettato parametro dm 10.04.2017

Facoltà assunzionale 2018 totale € 3.028.392,00

Capacità 2019-cessazioni 2018-100% € 2.269.152,95

Capacità 2020-cessazioni 2019-100% € 1.053.836

Capacità 2021 –cessazioni 2020-100%- € 1.368.594

Capacità assunzionale da utilizzare interamente per assunzioni a tempo indeterminato a 26 ore n. 104 ex lpu , lsu nel 2018



€ 347,614 residuo Capacità 2015
 € 1.038.846 Capacità 2016
 € 535.247,00 Capacità 2017
 € 251.646,00 quota parte Capacità 2018

NB. Non viene utilizzato ai fini dell'incremento della facoltà assunzionale la media del triennio 015/2017 per assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 20 c. 3 del dlgs 75 del 2017

QUOTA ASSUNZIONALE DA UTILIZZARE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2019

€ 1.156.346,47 di cui € 1.033.956,47 per garantire l'adeguato accesso esterno ed € 122.390,17 per assunzione di un dirigente amministrativo a tempo in determinato.

€ 855.038,00 quota residua Capacità 2018

€ 301.308,00 quota parte Capacità 2019

SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2018/2020

Spesa prevista anno 2018 per stabilizzazioni ARTICOLATA per categorie e profili

A ausiliario n. 9 unità -€ 163.578,57

B- operatore n. 49 unità € 975.650,84

C- Istruttore amministrativo n. 30 unità

C -Istruttore tecnico 10 unita' totale cat. C € 881.143,75

D- n. 6 unità € 152.812,72 di cui

Di cui

2 istruttori direttivi socio- educativi

n. 1 istruttore direttivo

n.2 istruttori direttivo tecnico

La stabilizzazione avverrà ai sensi dell'art. 14 comma 20 del dlgs 75 del 2018 , nel rispetto del tetto di spesa previsto per gli enti locali , utilizzando le facoltà assunzionali degli anni 2015-2016 – 2017 e fino alla concorrenza della somma di € 251.646,00 quota parte del 2018.

Con nota prot.Siar n 318347del 24-09-2018 della Regione Calabria, Dipartimento Lavoro, il responsabile preposto ha comunicato le somme per il contributo di stabilità a carico della Regione Calabria e dello Stato ai sensi della L. 147/2013 e della L.R. 1/2014, per un importo per anni 4 per unità pari ad € 13.096,22.

Si dà atto in attesa del perfezionamento delle procedure di assegnazione delle corrispondenti risorse ai comuni, che l'efficacia del presente PTPC è subordinata all'effettiva assegnazione delle stesse.

Restano confermate le somme assegnate con decreto della Regione Calabria n.9763 dell'11.9.2018 a favore del Comune di Reggio Calabria a titolo di contributo una tantum pari ad € 520.000,00.

Si dimostra nella tabella che segue il rispetto dell'art. 53 comma 2 CCNL Enti locali , area dipendenti (articolo da verificare)

Cat. giur.	Dotazione organica (DGC n. 162/2015) al 31.12.2017	P.O./A.P. a detrarre	Part time a detrarre	Base di calcolo	Limite percentuale (25%)	Limite percentuale (25%) con arrotondamento
A	97			97	24,25	24
B1	159		0,5	213,75	53,4375	53
B3	56		0,75			
C	511		0,8	510,2	127,55	128
D1	138	34	2,36	177,14	44,285	44
D3	76		0,5			
Totale	1037					

SPESA PER ASSUNZIONI NEL 2018 A TEMPO DETERMINATO

N. 2 PART TIME A 18 ORE EX ART. 90 cat. B1 (a seguito cessazione a luglio di un art. 90 cat. B) € 26.605,36

Vigili stagionali entro i limiti delle somme contravvenzionali incassate

Si attesta nel triennio 2018/2020 il rispetto limite ex art. 9, comma 28, del dl 78 del 2010 (nel tetto di spesa non vanno ricompresi gli importi dei contratti a tempo determinato relativi agli ex lsu/Lpu)

Tetto di spesa anno 2009 per lavoro flessibile € 2.197.672,00

SPESA ASSUNZIONI 2019 A TEMPO INDETERMINATO PER CATEGORIE E PROFILI

Assunzioni da effettuare nel corso dell'anno 2019 in virtù del presente piano da sottoporre al parere della Commissione per la Stabilità degli Enti locali				
Categoria Giuridica	Profilo professionale	Numero	Costo unitario a tempo pieno	Totale
B3	Collaboratore amm.vo/informatico	2	26.605,36	53.210,72
C	Agente di Polizia Municipale	10	30.013,27	300.132,70
C	Istruttore Amministrativo (di cui 6 USC)	6	30.013,27	180.079,62
C	Istruttore tecnico	7	30.013,27	210.092,89
D	Istruttore direttivo amministrativo (Pubb. Istr. E Patrimonio e tributi)	2	32.656,09	65.312,18
D	Istruttore direttivo contabile	2	32.656,09	65.312,18
D	Specialista area di vigilanza	1	32.656,09	32.656,09
D	Istruttore direttivo tecnico	3	32.656,09	97.968,27
D	Comunicatore Pubblico (Specialista comunicazione Istituzionale)	1	32.656,09	32.656,09
D	Istruttore direttivo socio-educativo	1	32.656,09	32.656,09
Dir	Area Amministrativa	1	121.942,44	121.942,44
				1.192.019,27

1.192.019,27

Non sono previste ulteriori assunzioni nel 2019 e 2020

SPESA NEL TRIENNIO 2018 /2020 PER PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E INDETERMINATO



DESCRIZIONE	FABBISOGNO - Importo 2018	Spesa personale T.D.	Spesa personale T.I.	FABBISOGNO - Importo 2019	Spesa personale T.D.	Spesa personale T.I.	FABBISOGNO O - Importo 2020	Spesa personale T.D.	Spesa personale T.I.
Rettirazioni lordo al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato	25.520.658,43	1.699.631,72	23.821.126,71	24.265.915,17	103.761,63	24.162.153,54	23.701.342,33	103.761,63	23.597.580,70
Spesa per il proprio personale utilizzato, senza esenzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi v. acronimi denominati partecipati o comunque			0,00			0,00			0,00
Spesa sostenuta dall'Ente per il personale in contrattazione (ai sensi degli articoli 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente			0,00			0,00			0,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	159.196,32	159.196,32	0,00	171.303,80	171.303,80	0,00	171.303,80	171.303,80	0,00
Compensi per gli incarichi continui ai sensi dell'art. 110 comma 1 n. d.lgs. 267/2000	273.919,30	273.919,30	0,00	398.726,88	398.726,88	0,00	398.726,88	398.726,88	0,00
Compensi per gli incarichi continui ai sensi dell'art. 110 comma 2 d.lgs. n. 267/2000	20.260,95	20.260,95	0,00	87.754,14	87.754,14	0,00	87.754,14	87.754,14	0,00
Spese per personale con contratto di formazione lavoro			0,00			0,00			0,00
Oneri relativi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	7.368.240,62	824.473,63	6.743.767,09	6.993.515,16	226.034,85	6.767.480,30	6.846.753,66	226.034,85	6.620.718,81
Quota parte delle spese per il personale delle Unioni e gestioni associate			0,00			0,00			0,00
IRAP	1.931.193,24	191.763,63	1.739.429,71	1.849.715,21	69.410,66	1.780.304,66	1.822.441,94	69.410,66	1.753.031,37
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per vesp. indennizzo	833.789,67	60.000,00	773.789,67	836.547,36	60.000,00	576.547,36	576.672,97	60.000,00	516.672,97
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	85.674,74		85.674,74	85.674,74		85.674,74	85.674,74		85.674,74
Dati di segnalazione			0,00			0,00			0,00
Capitoli vani (INTERVENTO 1)	0,00		0,00	0,00		0,00	0,00		0,00
Altre spese (specificare)			0,00			0,00			0,00
SOMMARIO (A)	36.182.923,27	3.029.135,30	33.163.787,97	34.489.152,45	1.116.991,85	33.372.160,60	33.690.670,46	1.116.991,87	32.573.678,59

Elenco dipendenti in comando esterno			
Categoria			Totale
D3			41.856,19
B1			30.317,24
			72.173,43

SPESA PART TIME E SPESA POTENZIALE espandibile

Elenco dipendenti con lavoro a part time			
Cat.	TOTALE P.T.	% P.T.	TOTALE F.T.
D3	22.327,48	50	44.654,96
D1	24.651,40	58,33	42.261,96
C	10.770,07	30	35.900,23
C	16.816,93	50	33.633,86
B1	14.813,02	50	29.626,04
B3	22.600,10	75	30.133,47
	111.979,00		216.210,52

GLI INTERVENTI A SOSTEGNO DELLA DISABILITÀ

Con il decreto sono state previste tre novità a favore della disabilità: l'istituzione della Consulta Nazionale, la previsione di un responsabile per i processi di inserimento dei soggetti svantaggiati e la previsione di un monitoraggio costante sull'applicazione della Legge 68/1999.

Per garantire la piena inclusione lavorativa dei soggetti svantaggiati nel pubblico impiego, il Governo ha corredato l'art. 39 del T.U., che sancisce l'obbligo di assunzioni obbligatorie a favore dei portatori di handicap, di ulteriori tre norme che incidono soprattutto a livello di controllo, pur potenziando disposizioni già esistenti, come l'onere di informazione annuale sulla situazione occupazionale e l'avviamento d'ufficio in caso di inottemperanza nella copertura dei posti riservati.

In sostanza si è sentita l'esigenza di aggiungere due organismi di controllo, uno nazionale presso la Funzione Pubblica l'altro nominato nell'ente, che possono costituire un plus valore soltanto se agilmente strutturati e dotati di norme operative duttili, soprattutto all'interno di un settore come quello generale del mercato del lavoro che attende ancora un assetto definitivo.

In attesa delle discipline di dettaglio per l'avvio del nuovo apparato previsto dagli artt. 39 bis, ter e quater D.Lgs. 165/2001, le riserve obbligatorie relative agli appartenenti alle categorie protette di cui all'art. 18 (n. 34) risultano coperte anche per l'anno 2018, mentre relativamente ai disabili (in servizio n. 48 di cui n. 2 centralinisti) risulta nel 2018 una scoperta di n. 2 lavoratori. Per la loro assunzione, mediante chiamata numerica al Centro per l'impiego di R.C., questo Ente nel 2017 ha avviato la procedura (artt. 243 e 243 bis TUEL) che si dovrà concludere nell'anno 2018.

PROGRESSIONI VERTICALI

L'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 introduce per il triennio 2018/2020 procedure selettive riservate al personale di ruolo per l'accesso alla categoria superiore, purchè nel limite delle vigenti facoltà assunzionali, cioè rientranti all'interno del medesimo budget e per un numero di posti massimo del 20% di quelli previsti per i concorsi, presuntivamente di pari inquadramento, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Alla luce della più approfondita analisi da effettuare in occasione del progetto RIFORMATTIVA e di un opportuno confronto sindacale, si ritiene dover rinviare ogni valutazione in merito all'utilizzo di questa opportunità per la valorizzazione del personale interno ad una seconda fase.

ART. 6 BIS 165 DEL 2001

Si da atto che l'ente non è interessato ai processi di cui all'art. 6 bis del 165 del 2001 sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno.

Prot. n° 149924
del 24.09.2018



Città di Reggio Calabria

Collegio dei Revisori dei Conti

PARERE N. 225 Del 24/Settembre/2018

Oggetto : Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale N° 267 del 24/ Settembre/2018 “ Aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2018/2020 e Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno 2019/2021 “ .

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI nominato con deliberazione del Consiglio Comunale N° 16 del 26/02/2016 , così composto:

Dr. Luigi	Dell'Aquila	- Presidente
Dr. Pietro	Nicastri	- Assente
Dr. Vincenzo Biagio	Presta	- Componente

PREMESSO CHE :

E' stata sottoposta all'organo di revisione la documentazione inviata in data 24/09/2018 dal Dirigente del Settore Risorse Umane E Patrimonio Collettivo Avv. Carmela Stracuzza costituita da : nota del 24/09/2018 Prot.149882 avente ad oggetto : Trasmissione proposta Piano delle Assunzioni “ ; proposta di deliberazione della G.C. N° 267 del 24 /Settembre/2018 - avente ad oggetto “ **Aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2018/2020 e Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno 2019/2021** “ .

Vista la predetta deliberazione dalla quale risulta che:

- Gli Enti locali in materia di rideterminazione delle proprie dotazioni organiche , devono attenersi a quanto dispone Part. 89 C/ 5 , del D. Lgs. 267/2000 ;
- Che l'Ente deve provvedere, ai sensi degli artt. 1 c/1 – art. 2 c/1 - 6 e 33 del D. Lgs. 165/2001, ad effettuare la programmazione del fabbisogno triennale del personale;
- L'Amministrazione per garantire livelli ottimali di efficienza e produttività in relazione alle risorse disponibili, intende rivedere la programmazione del personale, anche attraverso la ricognizione annuale in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria;

- Il programma triennale del fabbisogno del personale, la cui adozione è rimessa agli organi di vertice delle amministrazioni locali e rappresenta lo strumento con cui, al fine di perseguire l'obiettivo finale della riduzione programmata delle spese, si valuta la consistenza qualitativa/quantitativa degli organici, verificandone l'adeguatezza, in relazione alle esigenze che si prevedono debbano essere affrontate nel triennio di riferimento e programmandone la gestione; nonché alle direttive stabilite dall'art. 39 della Legge N° 449/1997, dall'art. 91 del TUEL e Art. 19 c/8 della Legge N° 448/2001.

Vista La deliberazione della G.C. N° 162 del 15/10/2015 con la quale è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente e la deliberazione della G.C. N° 223 del 21/12/2016 con la quale è stato Approvato il piano triennale delle azioni positive;

Vista la nota della pervenuta dalla Regione Calabria, Dipartimento Lavoro, Formazione e Politiche Sociali – Settore 6 – Mercato del Lavoro, servizi per l'impiego, politiche attive e passive, ammortizzatori sociali, del 24/09/2018 Prot. SIAR- Nà 318347 pervenuta in pari data con Prot. N° 149910.

Richiamate :

1.- Le Deliberazioni di C.C. N° 21 del 16/04/2018, di approvazione DUP e Bilancio di Previsione 2018/2020 e N° 39 del 23/05/2018, di approvazione del Conto Consuntivo 2017.

2 - Il Programma del Fabbisogno del personale anni 2018/2020;

3- I pareri del dirigente del settore " Programmazione economica e finanziaria" in ordine alla compatibilità della spesa medesima ed al rispetto di vincoli imposti dalla normativa in tema di amministrazione del personale e del relativo contenimento del costo;

Atteso che, in relazione alle disposizioni vigenti in materia di spesa del personale, gli enti locali possono effettuare assunzioni solamente se sono in possesso dei seguenti requisiti:

- a. aver rispettato i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- b. aver rispettato il tetto alla spesa di personale;

DATO ATTO CHE:

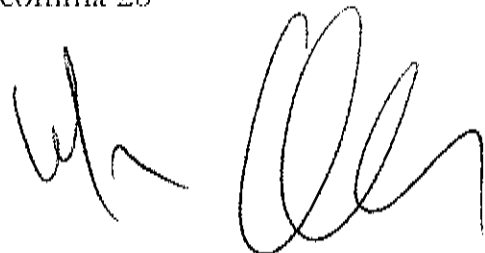
- a) il comune di Reggio Calabria ha fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del TUEL- D. Lgs. n.267/2000 – e che pertanto è assoggettato ai sensi del comma 8, lett. d) della medesima disposizione normativa al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale previsto dall'art.43, comma 1, con l'obbligo conseguente di acquisizione del preventivo nulla osta della Commissione per la Stabilità finanziaria degli Enti Locali;

- b) il comma 8 lett. g) del citato art.243-bis del TUEL prevede che gli enti, come il comune di Reggio Calabria, che hanno fatto accesso al fondo di rotazione per assicurare la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art.243 ter, devono aver provveduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art.259 comma 6, fermo restando che la stessa non può essere variata in aumento per la durata del piano di riequilibrio;

Visto il D.L. n.78 del 19 giugno 2015, avente ad oggetto "Disposizioni urgenti in materia di Enti Territoriali" (pubblicato sulla G.U. n.140 del 19.06.2015 – Suppl. Ordinario n.32) il quale prevede tra l'altro :

- a. all'art.4 – "Disposizioni in materia di personale" comma 3 che "All'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 Giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 Agosto 2014 n.114, dopo le parole "...nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile" sono aggiunte le seguenti, " .è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente";
- b. all'art.6 – " Misure per emergenza liquidità di enti locali impegnati in ripristino della legalità " comma 7 " Per fronteggiare le esigenze di riorganizzazione strutturale, necessaria ad assicurare il processo di risanamento amministrativo e di recupero della legalità, gli enti locali che versino nella condizione di cui al comma 1 alla data di entrata in vigore del presente decreto sono autorizzati ad assumere, anche in deroga ai limiti previsti dalla legislazione vigente, fino al massimo di tre unità di personale a tempo determinato, ai sensi degli articoli 90, comma 1, 108 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267; per tali enti non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 41, comma 2, del decreto legge 24 aprile 2014, n.66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n.89, per il periodo di scioglimento degli organi consiliari, ai sensi dell'articolo 143 del decreto legislativo n.267 del 2000, e per il periodo di cinque anni immediatamente successivi alla scadenza del predetto periodo. Ai relativi oneri si fa fronte nei limiti delle disponibilità di bilancio dei medesimi enti attraverso la corrispondente riduzione di altre spese correnti";
- c. **Vista**, la deliberazione della Corte dei Conti – Sez. Autonomie n.2/2015 che, in tema di limitazioni alle assunzioni per il lavoro flessibile ha fornito il seguente principio di diritto: " le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art.11 comma 4 bis del D.L. n.190/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato art.28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1 L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28"

VISTO :



1. La deliberazione N° 06 del 22/01/2018 la Giunta Comunale ha proceduto alla proroga di contratti a tempo determinato di N° 104 - **processo di contrattualizzazione a tempo determinato LSU/LPU** - con estensione della scadenza al 31.12.2018 ;
2. La Delibera di G.C. N° 5 del 22/01/2018 si è proceduto alla verifica delle eccedenze di personale per l'anno 2018 ;
3. La Deliberazione N° 40 del 20/02/2018 è stato integrato il piano del fabbisogno per l'anno 2018 con la previsione di N° 1 Dirigente a tempo indeterminato area amministrativo/contabile e N° 2 unità di cgt A e B ex Legge 68/99;
4. La deliberazione di G.C. N° 118 del 28/05/2018 è stata integrata la programmazione del fabbisogno del personale con la previsione dell'assunzione di N° 18 agenti di P.M. stagionali.
5. **Che** quanto sopra viene effettuato nel rispetto dell'art.1 comma 557 della L.296/2006 come modificato da ultimo dall'art. 14 C/7 del D.L. N° 78/2010 convertito nella Legge N° 122/2010 e dall'art. 16 D.L. N° 113/2016 convertito in Legge N° 160/2016 .

Preso Atto che :

- L'ammontare complessivo della spesa per il personale , calcolato secondo il combinato disposto dell'art. 1 , C/557 e 557 quater della Legge N° 296/2006, relativa all'anno 2018 risulta contenuta entro la spesa media del triennio 2001/2013 ;
- Le assunzioni programmate dall'Amm.ne per gli anni 2018/2019/2020 sono indicate nel prospetto di cui alla delibera indicata all'oggetto .
-

CONSIDERATO :

- Che la deliberazione in oggetto, è corredata dal parere di regolarità contabile e copertura finanziaria, a firma del Dirigente del settore Programmazione Economica e Finanziaria, che ha verificato altresì la compatibilità delle previsioni di spesa per il personale scaturente dal programma del fabbisogno in esame con le disponibilità finanziarie del bilancio annuale, nonché con le previsioni del DUP, garantendo il rispetto dell'apposito limite determinato nel piano di riequilibrio, rimodulato per l'anno in corso e per quelli successivi .

- **Tutto ciò premesso e considerato.**

L'organo di revisione, **esprime il parere favorevole** ai sensi dell'art.19 comma 8 della legge 448/2001, alla **Deliberazione della Giunta Comunale N° 267 del 24/Settembre/2018 - avente ad oggetto : “ Aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2018/2020 e Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno 2019/2021 “ .**

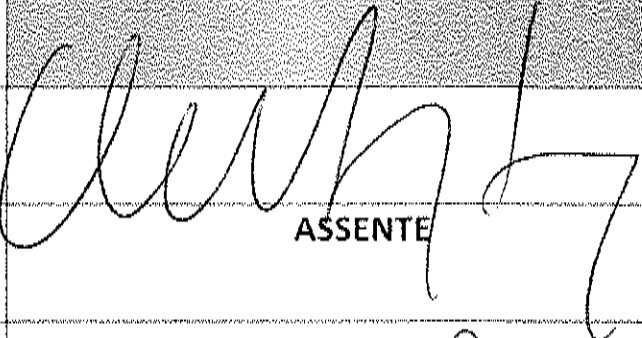
Di subordinare :

- l'efficacia economica dell'assunzione all'avvenuta acquisizione dell'autorizzazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali e ai sensi dell'art. 243 del TUEL ;
- la stabilizzazione dei lavoratori LPU/LSU , con proroga dei contratti in corso al 31/12/2018, all'erogazione dei contributi necessari da parte della Regione Calabria.

Per la futura programmazione del personale si raccomanda:

1. Il continuo monitoraggio della dinamica della spesa del personale, al fine di garantirne il contenimento negli anni e il rispetto del limite di spesa fissato nel piano di riequilibrio rimodulato per ciascuno degli anni di durata dello stesso;
2. La programmazione del fabbisogno del personale deve essere improntata a precisi criteri gestionali dove viene valutata la consistenza degli organici, verificandone l'adeguatezza, rispetto ad indifferibili esigenze di amministrazione che abbiano carattere di particolare rilevanza debitamente relazionate, oppure con riferimento ad una eventuale implementazione dei servizi offerti;
3. L'osservanza delle procedure previste dalle leggi vigenti, tempo per tempo, in merito ad eventuali assunzioni che dovessero, in futuro, risultare necessarie rispetto ad esigenze amministrative congruamente motivate:

Reggio Calabria , 24/09/2018

IL COLLEGIO DEI REVISORI	
Dott. Luigi Dell' Aquila	
Dott. Pietro Nicastrì	ASSENTE
Dott. Vincenzo Biagio Presta	