



Comune di Santo Stefano in Aspromonte

Città Metropolitana di Reggio Calabria
Via D. Morabito, 25 – Tel. 0965.740601 - Fax 0965.740581
protocollo@pec.comune.santostefanoinaspromonte.rc.it

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 1° AGGIORNAMENTO 2025

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA N. 97 DEL 29/08/2025

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

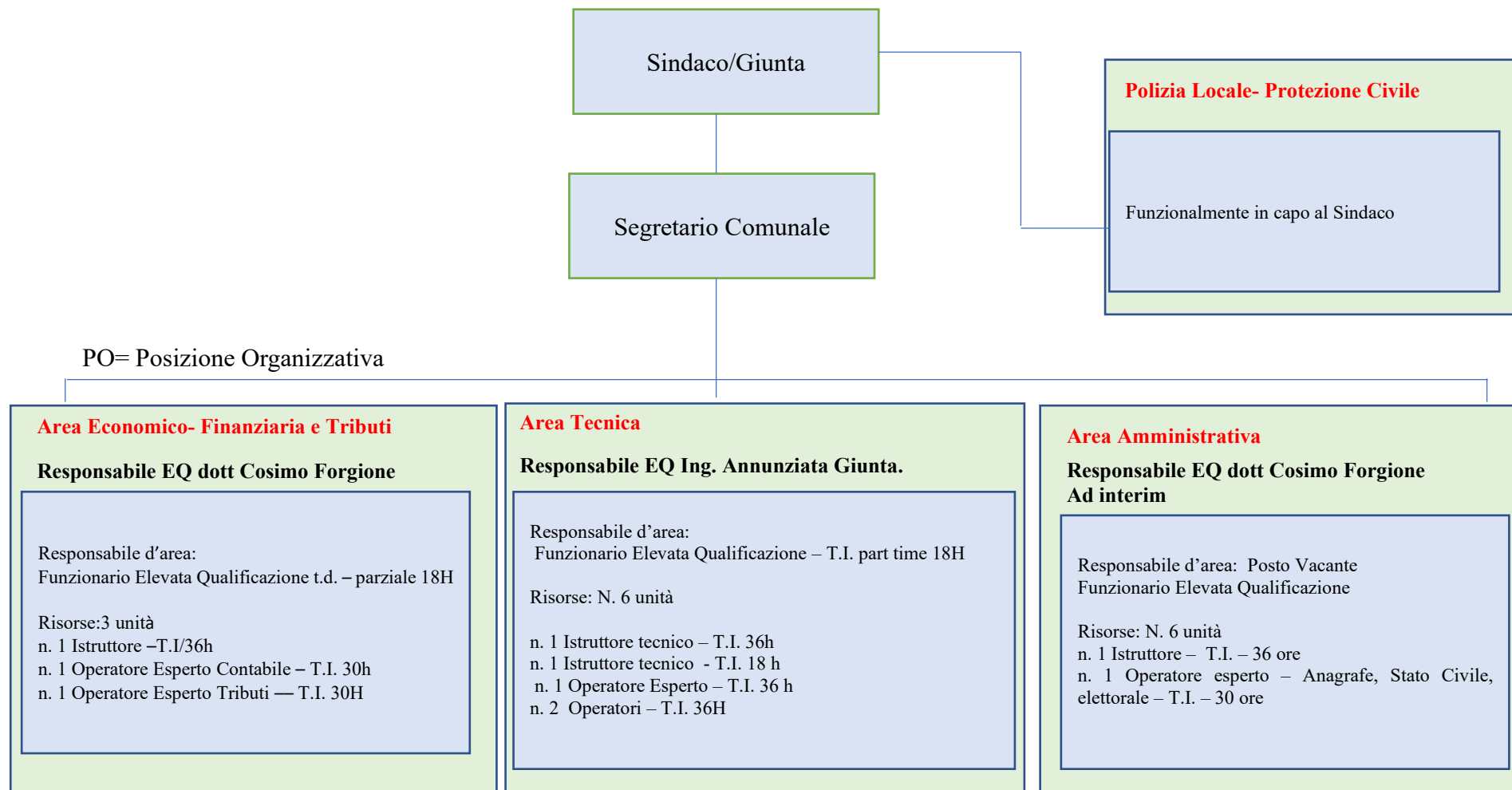
4.1 Sottosezione di Programmazione – *Struttura organizzativa*

3.1 Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo che sarà adottato dall'Ente, indicando l'organigramma, il funzionigramma e i profili professionali, con il quale viene definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.

Organizzazione: Si allega la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente articolata in tre Aree, al vertice di ciascuna è posto un Responsabile del Servizio titolare di EQ.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria



Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

A far data dal 1° aprile 2023 il personale dipendente è stato inquadrato nelle aree, come previsto dalla tabella B allegata al CCNL 16.11.2022:

Tabella B	
Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione	
PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
Categoria D-D7 Categoria D-D6 Categoria D-D5 Categoria D-D4 Categoria D-D3 Categoria D-D2 Categoria D-D1	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE
Categoria C-C6 Categoria C-C5 Categoria C-C4 Categoria C-C3 Categoria C-C2 Categoria C-C1	AREA DEGLI ISTRUTTORI
Categoria B3-B8 Categoria B3-B7 Categoria B3-B6 Categoria B3-B5 Categoria B3-B4 Categoria B3 di accesso Categoria B1-B8 Categoria B1-B7 Categoria B1-B6 Categoria B1-B5 Categoria B1-B4 Categoria B1-B3 Categoria B1-B2 Categoria B1 di accesso	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI
Categoria A-A6 Categoria A-A5 Categoria A-A4 Categoria A-A3 Categoria A-A2 Categoria A-A1	AREA DEGLI OPERATORI

SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 nel rispetto delle previsioni dell'art. 1 c. 557 della L. 296/2006, dell'art. 33 del DL 34/2019 e s.m.i., è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività. La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche. In relazione a queste, dunque l'amministrazione valuta le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio, o alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate) o alle esternalizzazioni/internalizzazioni o a potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

In relazione alle dinamiche di ciascuna realtà, l'amministrazione elabora le proprie strategie in materia di capitale umano, attingendo dai seguenti suggerimenti:

- Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree e modifica del personale in termini di livello/inquadramento;
- Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:
 - soluzioni interne all'amministrazione;
 - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti;
 - meccanismi di progressione di carriera interni;
 - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento);
 - job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali;
 - soluzioni esterne all'amministrazione;

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
 - ricorso a forme flessibili di lavoro;
 - concorsi;
 - stabilizzazioni.
- **Formazione del personale:**
 - le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
 - le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
 - gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Alla programmazione del fabbisogno di personale si accompagnano i seguenti documenti:

- l'attestazione sul rispetto dei limiti di spesa del personale;
- la dichiarazione di non eccedenza di personale;
- le certificazioni sull'approvazione dei documenti di bilancio;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare;
- le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità;

le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere.

Riferimenti normativi:

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

- d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).

CAPACITÀ ASSUNZIONALI E CALCOLO DELLA DOTAZIONE FINANZIARIA POTENZIALE

Di seguito viene riportato l'esito dei calcoli riguardanti il limite ordinamentale alla spesa di personale, il calcolo del posizionamento dell'ente in relazione alle soglie di sostenibilità previste per la classe dimensionale di appartenenza dell'ente, il calcolo delle facoltà assunzionali massime, il costo del personale in servizio, la dotazione finanziaria potenziale.

Si dà atto che il d.l. n. 202/2024, cd mille proroghe 2025, all'articolo 1 c. 10 bis, prevede che per tutto il 2025, come già disposto fino al 31 dicembre 2024, le amministrazioni pubbliche non sono obbligate a svolgere la procedura di mobilità volontaria prima di dare corso ad una assunzione a tempo indeterminato, sia tramite indizione di un concorso pubblico che tramite scorrimento di una graduatoria propria o di altro ente che, occorre aggiungere, anche prima della utilizzazione dell'albo di idonei. Sulla base di questa disposizione, la scelta della indizione delle procedure di mobilità volontaria prima di effettuare assunzioni a tempo indeterminato torna ad essere facoltativa. Tale disposizione andrà coordinata con il nuovo decreto legge sull'organizzazione e il reclutamento nella Pubblica amministrazione, approvato dal Consiglio dei Ministri il 19.02.2025

La mobilità volontaria è inoltre resa facoltativa in via permanente prima delle stabilizzazioni del personale precario disposte ai sensi delle previsioni dettate dal d.l. n. 44/2023.

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

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Santo Stefano in Aspromonte ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

3.3.1 RAPPRESENTAZIONE DELLA CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024 (PERSONALE IN SERVIZIO):

TOTALE: n.12 unità di personale

- n. 7 a tempo pieno e indeterminato
- n. 5 a tempo parziale e indeterminato

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE CATEGORIE DI INQUADRAMENTO

DIPENDENTE	AREA	PROFILO PROFESSIONALE
1	Funzionario EQ	Funzionario Contabile – a tempo indeterminato e pieno – POSTO VACANTE Attualmente coperto da 1 unità di personale a tempo determinato e parziale 18 ore – ex art. 110, comma 1
1	Funzionario EQ	Funzionario Amministrativo – POSTO VACANTE Attualmente coperto ad interim dal Responsabile Area Finanziaria
1	Funzionario EQ	Funzionario Tecnico – a tempo indeterminato e parziale 18h settimanali (50%)
2	Istruttori	Istruttore Amministrativo – a tempo indeterminato e pieno – 36 ore settimanali Istruttore Tecnico a tempo indeterminato e pieno – 36 ore settimanali Istruttore assegnato all'Area Finanziaria Tributi – a tempo indeterminato e pieno 36 ore settimanali Istruttore Tecnico a tempo indeterminato e parziale - 18 h settimanali (50%)
4	Operatori Esperti	Collaboratore Amministrativo a tempo indeterminato e parziale – 30 ore settimanali (83.33 %) Collaboratore contabile a tempo indeterminato e parziale – 30 ore settimanali (83.33 %) Collaboratore servizio tributi a tempo indeterminato e parziale 30 h settimanali (83.33 %) Collaboratore Tecnico a tempo indeterminato e pieno – 36 ore settimanali Autista Scuolabus/Messo comunale – Cessazione avvenuta in data 31.12.2024 – Quiescenza per raggiunti limiti di età
2	Operatori	Operaio generico Operaio generico/con mansioni di custodia cimiteriale

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

L'Ente alla data odierna ha attivato alla data odierna, le seguenti assunzioni a tempo determinato e parziale:

n. 1 unità Area Funzionari– incarico ex art. 110 comma 1 a tempo determinato e parziale 18 ore

n. 1 unità Area Funzionari – incarico 110, co. 2 Ufficio Sportello SUE a tempo determinato e parziale 15 ore settimanali

n. 1 unità Area Istruttori – Agente di Polizia Locale per 12 ore settimanali ex art. 1 comma 557 L. n. 311/2004

n. 1 unità Area Istruttori – Agente di Polizia Locale per 9 ore settimanali ex art. 1 comma 557 L. n. 311/2004

Consistenza del personale al 31.12.2024

Unità organizzative di primo livello	Area Funzionari con incarico di EQ	Area Funzionari senza incarico di EQ	Area istruttori	Area Operatori esperti	Area Operatori	Totali
Area Economico- Finanziaria	1 incarico a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL		1 tempo pieno e indeterminato	0.83 – part time/tempo indeterminato		2.83
Area Tecnica	0.5 unità a tempo indeterminato e parziale	1 unità a tempo determinato e parziale 15 h settimanale	1 dipendente a tempo pieno e indeterminato 0,5 a tempo parziale e indeterminato	1 unità a tempo pieno e indeterminato	2 unità a tempo indeterminato e pieno	6
Area amministrativa	Vacante – ad interim Responsabile Area Finanziaria		1	0.83 part - time		1,83
Totali	1.5	1	3,5	2.66	2	10.66

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Il Comune di SANTO STEFANO IN ASPROMONTE ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati, ritenendola maggiormente idonea ad assicurare adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità in relazione alle esigenze di un piccolo comune. Ad oggi fanno eccezione la gestione della mensa scolastica e della fase di depurazione delle acque reflue. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizi cimiteriali	In economia
Servizio di igiene urbana	Affidamento esterno con procedura ad evidenza pubblica
Servizio di cura del verde pubblico	In economia
Servizio di trasporto scolastico	In economia
Servizio di mensa scolastica	Affidamento in servizio esterno
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	In economia con attività di supporto
Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	Affidamento in house
Gestione impianti sportivi	Affidamento a terzi mediante procedura ad evidenza

Il Comune ha completato, alla data del 01.05.2008, le procedure di stabilizzazione del personale già LSU/LPU, contrattualizzando a tempo indeterminato e parziale n. 4 unità di personale categoria B (assorbiti già dai precedenti piani occupazionali e riportati nella dotazione organica. Una ulteriore unità di personale, a seguito dell'espletamento della procedura di scorrimento di graduatorie di altro ente del comparto, è transitata a questo Comune a far data 2019 (con cessazione dal 02.05.2022).

L'Ente ha avviato nel corso del 2022 un percorso di stabilizzazione del personale di cui alla L.R. n. 15/2008, secondo il seguente programma di assunzioni: n. 3 Cat. B Esecutori Scuola dell'obbligo 18 ore sett. Con contratto a tempo parziale e indeterminato (lavoratori in utilizzo ex L.R. 15/2008. D.D. 6783 del 26.06.2020). in merito si evidenzia che:

- Preso atto che il Consiglio Regionale nella seduta del 24 giugno 2019, ha approvato la Legge Regionale di Storicizzazione risorse del precariato storico, per il superamento del precariato dei lavoratori di cui alla L.R. n. 1/2014, L.R. n. 40/2013 e L.R. n. 31/2016, pubblicata sul BURC n. 70 del 26 giugno 2019;
- Rilevato che la sopra citata legge regionale all'art. 1 comma 3 prevede che la Regione sostiene la contrattualizzazione e la stabilizzazione dei lavoratori di cui all'art. 2 della legge regionale 13 giugno 2008, n. 15, nel limite massimo dell'autorizzazione annuale di spesa pari a €. 6.760.641,21, concedendo per ogni singolo lavoratore un contributo annuo di € 9.278,85 pro-capite;

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

- Visto il decreto dirigenziale N°. 6783 del 26/06/2020 del DIPARTIMENTO LAVORO, FORMAZIONE E POLITICHE SOCIALI (LFPS). SETTORE 04 - POLITICHE ATTIVE, SUPERAMENTO DEL PRECARIATO E VIGILANZA ENTI della Regione Calabria, avente ad oggetto “L. R. N. 15 DEL 13 GIUGNO 2008 ART. 2, COMMA 1 - DECRETO ATTUATIVO AI SENSI DELLA L. R. N. 29 DEL 24 GIUGNO 2019”;
- Dato atto che per la definizione delle procedure di assunzioni a tempo determinato e/o indeterminato dei lavoratori di cui alla L.R. n. 15/2008, con il predetto decreto dirigenziale della Regione Calabria è stato approvato un avviso pubblico, finalizzato alla presentazione di candidature da parte di Enti Pubblici della Regione Calabria, per assunzioni a tempo determinato (allegato “A”) e/o per assunzioni a tempo indeterminato (allegato “B”);
- Dato atto che per la predetta stabilizzazione è previsto un contributo regionale annuo pro-capite del valore di €. 9.278,85 per tre anni; Dato atto che questo Comune ha partecipato all’avviso pubblico in questione per la stabilizzazione a tempo indeterminato e per 18 ore settimanali dei due lavoratori L. 15/2008 utilizzati presso l’Ente;

La procedura di stabilizzazione si è conclusa al 31.10.2022, con l’assunzione a tempo indeterminato, per l’anno 2022 delle seguenti figure: 3 lavoratori L. 15/2008, categoria B1 – oggi OPERATORI ESPERTI, per 18 ore settimanali: spesa lorda prevista € 29.305,38

Con decorrenza 01.10.2023, ha assunto a tempo indeterminato e parziale un dipendente Area Istruttori, mediante procedura di interpello per la selezione da Elenco di idonei per diversi profili per l’assunzione a tempo indeterminato e determinato ai sensi dell’art.3-bis del DL n.80/2021, convertito in legge n.113/2021.

Con decorrenza 01.01.2025 ha assunto a tempo ha assunto a tempo indeterminato e parziale un dipendente Area Funzionari, mediante procedura di interpello per la selezione da Elenco di idonei per diversi profili per l’assunzione a tempo indeterminato e determinato ai sensi dell’art.3-bis del DL n.80/2021, convertito in legge n.113/2021. Con decorrenza 01.06.2025 ha assunto l’incarico EQ divenendo Responsabile Area Tecnica dell’Ente.

Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte si colloca nella fascia degli enti fino a 15 dipendenti (la base di computo è calcolata, infatti, tenendo conto della ridotta prestazione dei dipendenti assunti a tempo parziale) e non è tenuto, quindi, alla copertura della quota d’obbligo, secondo quanto previsto dalla citata L. n. 68/1999 ; si da’atto che ai sensi dell’art. 3 comma 6 del DL 90/2014 i limiti assunzionali non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette (di cui alla legge 68/1999);

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA SITUAZIONE ALLA DATA DI REDAZIONE DEL PRESENTE AGGIORNAMENTO AL PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025-2027

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 2 del 28/02/2025, esecutiva, è stato approvato il Documento unico di programmazione (D.U.P.) 2025/2027;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 28/02/2025, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2025/2027
- con deliberazione G.C. n. 37 del 27.03.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PIAO 2025-2027;
- con deliberazione C.C. n. 11 del 02.05.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il rendiconto relativo all'esercizio finanziario 2024

ULTERIORE FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO O CON ALTRE FORME FLESSIBILI DI LAVORO

Cat .	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza
C	Istruttore direttivo tecnico	PT	Art.1, co. 557, L.311/2004 – 12 ore	Già attivato	31/10/2023 - cessato
D	Istruttore Direttivo Contabile	PT	Art. 110 D.Lgs. 267/2000	Già attivato	2026
C	Agente di polizia locale	PT	Art.1, co. 557, L.311/2004 – 06 ore	Già attivato	31.12.2025

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

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

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

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2025

Anno ultimo rendiconto approvato	2024
Numero abitanti	1026
Ente facente parte di unione di comuni	No

SPESA DI PERSONALE E COSTO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - LA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DI BILANCIO E DELLA FINANZA PUBBLICA
VERIFICA SPESE PERSONALE IN ADEMPIMENTO ALL'ART. 1 COMMA 562 L.296\2006

COMUNE DI SANTO STEFANO IN ASPROMONTE

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		ANN O 2025		
Popolazione al 31 dicembre		ANN O 2024	VALORE 1.026	FASCIA b
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI 2024	VALORE 547.694,20 €	(a) (I)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	4.343.775,26 €	
		2023	2.364.972,40 €	
		2024	2.353.390,76 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			3.020.712,81 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024	327.153,47 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	2.693.559,34 €	

Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	20,33%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	28,60%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	32,60%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI		
ENTE VIRTUOSO		
ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	222.663,77 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	770.357,97 €
Rapporto tra spesa di personale e entrate correnti in caso di applicazione incremento teorico massimo	2025 (g)	28,60%
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025 (h)	770.357,97 €

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 € 643.453,44

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Confronto tra spesa del personale in servizio e nuove assunzioni da programmare

nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP								
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
C1	21.392,88	23.175,62 €	26,68%	6.183,26 €	29.358,88 €	1,00	29.358,88 €	31.328,80 €
D1	23.213,35	25.147,80 €	26,68%	6.709,43 €	31.857,23 €	1,00	31.857,23 €	33.994,79 €
totali						2,00	29.358,88 €	65.323,59 €

PERSONALE IN SERVIZIO

categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	NUMERO PERSONALE	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A2	18.283,32	19.806,93 €	26,68%	5.284,49 €	25.091,42 €	2,00	50.182,84 €	53.550,02 €
B1	19.034,52	20.620,73 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,34 €	3,00	39.183,51 €	44.441,80 €
C1	21.392,88	23.175,62 €	26,68%	6.183,26 €	29.358,88 €	3,00	88.076,63 €	93.986,41 €
C1	21.392,88	23.175,62 €	26,68%	6.183,26 €	29.358,88 €	1,00	14.679,44 €	16.649,37 €
D1	23.212,32	25.146,68 €	26,68%	6.709,13 €	31.855,81 €	1,00	15.927,91 €	18.065,37 €
totali						8	157.867,48 €	173.142,95 €

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte si trova, per popolazione, nella FASCIA D della tabella 1 - DM di cui al D.L. 34/2019 e risulta virtuoso poiché ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **20.33 %**.

L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2025, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale stabilizzato, della somma di € **37.184,88**, pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

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

Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro **65.323,59** con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro **770.357,97**.

È rilevabile che, includendo le azioni assunzionali in essere e programmate, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa di cui sopra, come su ricostruita, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018 € 643.453,44
--

n.b.: inserire dato spesa personale previsionale 2025, determinato secondo la nozione del d.m. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.

Si dà atto che:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto di cui sopra;

Procedure assunzionali in corso di svolgimento

Non risultano procedure assunzionali in corso di svolgimento.

Stima del trend delle cessazioni:

Appare utile riassumere di seguito le cessazioni già avvenute negli anni 2023 e 2024 e quelle previste (per collocamento a riposo) nel periodo 2025-2030:

categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	NUMERO PERSONALE	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A3	18.653,28	20.207,72 €	26,68%	5.391,42 €	25.599,14 €	1,00	25.599,14 €	27.316,80 €
B1	19.034,52	20.620,73 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,34 €	3,00	39.183,51 €	44.441,80 €
B5	20.692,32	22.416,68 €	26,68%	5.980,77 €	28.397,45 €	1,00	28.397,45 €	30.302,87 €
Totali cessazioni (periodo 2023-2030)						5	93.180,10 €	102.061,46 €

Si rappresenta di seguito, per completezza di analisi, la situazione dei resti assunzionali relativi al periodo 2015/ 2020 – non più utilizzabili, in quanto l’art. 5 del Decreto Ministeriale del 17.03.2020, è disapplicato per l’anno 2025, poiché la norma al comma 2 stabilisce che **2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell’art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione. (...)”**
:

Il D.L. n. 34/2019 ed il relativo decreto ministeriale di attuazione disciplinano, dunque, la materia delle assunzioni a tempo indeterminato, ispirata a principi del tutto differenti rispetto alla normativa precedente (che viene pertanto derogata), basata sui dati storici (in particolare, sui risparmi di spesa generatisi dalle cessazioni di personale) e non ancorata al grado di rigidità di bilancio ed alla relativa ed effettiva capacità di sostenere, nel tempo, la copertura degli oneri derivanti dalle retribuzioni del personale di ruolo (in servizio e da assumere). In altri termini, le disposizioni di cui all’art. 33 hanno innovato la disciplina concernente le facoltà assunzionali di regioni ed enti locali, determinando il superamento delle regole basate sul principio del turn

over e introducendo conseguentemente un sistema maggiormente flessibile, incentrato sul rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale. Il nuovo meccanismo appare sicuramente più concreto e coerente rispetto al sistema del vincolo (o tetto) di spesa lineare che caratterizza l'attuazione del principio del contenimento rinvenibile nei citati commi 557 quater e 562 della legge 296/2006.

Nel nuovo sistema delineato dal legislatore, infatti, l'obiettivo primario dell'ente è quello di attuare la mission istituzionale e assicurare i servizi alla collettività, garantendo tuttavia gli equilibri in chiave pluriennale del proprio bilancio. In tale ottica, va dunque evitato che le politiche del personale perseguite dalle amministrazioni territoriali rimangano completamente scollegate dalla capacità dei relativi bilanci di sostenerle. Pertanto, laddove l'ente, regione o locale, rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato o flessibile, non necessariamente potrà esercitare detta facoltà, in considerazione del fatto che l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibrio tutt'altro che temporanei, derivanti magari da criticità che possono avere diverse origini. In tali circostanze, infatti, la scelta di assumere nuovo personale in assenza di una effettiva capacità di raggiungere un equilibrio strutturale finirebbe per tradursi in un ulteriore appesantimento della spesa corrente dell'ente, con effetti duraturi anche sui saldi, tali da poter determinare ricadute sulla capacità di assicurare il rispetto dell'equilibrio di bilancio.

La Sezione di controllo per l'Emilia Romagna, (così come richiamata di recente da Sez. Contr. Veneto deliberazione n. 15/2021/PAR, Sez. Contr. SICILIA deliberazione n. 61/2021/PAR) ha evidenziato che la nuova normativa “*supera la logica – prevista per i Comuni più piccoli (c.d. fuori patto) dall'art. 1, comma 562, della l. n. 296/2006 e, per i Comuni più grandi, dall'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 – di ancorare le facoltà assunzionali rispettivamente, a una percentuale dell'ammontare di spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel 2008 e a una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale cessato nell'anno precedente. Il decreto attuativo della nuova legge, emanato il 17.03.2020, ha fissato le soglie di virtuosità degli enti, basate sul rapporto fra media delle entrate correnti risultante dagli ultimi tre rendiconti e spesa di personale, dividendo i Comuni in tre categorie: i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio; i Comuni che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale sbilanciato a sfavore delle prime - superando il valore soglia superiore (cd. valore soglia di rientro della maggiore spesa) - devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia 9 superiore.*

Rilevato che, in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. (...)”

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

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

Visto l’art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;

Considerato che, ai sensi dell’art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

A tal fine si rileva che:

- sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2025-2027 le entrate del comune si manterranno sui valori attuali e che pertanto la spesa di personale, per mantenere in diminuzione il parametro in questione, deve subire un decremento progressivo;
- a seguito dell’espletamento per la figura di un istruttore direttivo categoria D, si è verificata con decorrenza 01.08.2024 la cessazione dell’incarico ex art. 110 TUEL;
- l’Ente al fine di mantenere in diminuzione il parametro de quo, non utilizzerà le proprie capacità assunzionali nelle annualità 2025-2026-2027, salvo che in un’ottica di attenta valutazione dell’andamento delle entrate e di scrupoloso monitoraggio della spesa corrente alla luce di una nuova verifica

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

del rispetto del valore soglia si verifichi un miglioramento del rapporto spese di personale/media entrate correnti rispettoso dei parametri di cui al DM 17.03.2020; pertanto si atterrà al rispetto del limite di spesa (risultante dal calcolo del valore soglia) da applicare all'anno 2025 e pari a **770.357,97** €, così come risultante dal prospetto allegato;

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

Prospetto del calcolo di spesa risultante dal rendiconto di esercizio 2024

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2024 Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020		
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	579.812,76 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	579.812,76 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	579.812,76 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	579.812,76 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	0,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	0,00 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	0,00 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	579.812,76 €

ECCEZIONE 1a	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria per enti non capoconvenzione (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	
ECCEZIONE 1b	(PER ENTI CAPOCONVENZIONE) Rimborso dagli altri enti convenzionati delle spese per convenzione segreteria (art. 2, c. 3, D.M. 21 ottobre 2020)	32.118,56 €
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
ECCEZIONE 3	Arretrati contrattuali (A DETRARRE)	0,00 €
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	547.694,20 €

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2025

In considerazione degli spazi assunzionali individuati e dei fabbisogni rilevati è stata definita la seguente programmazione relativa al periodo 2025-2027

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987. Derghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall'annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b1)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987. Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall'annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b1)
Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987. Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall'annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b1)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987. Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall'annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b1)
Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987. Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall'annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b1)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l’Impiego, secondo quanto previsto dall’art. 16 della Legge 56/1987 Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall’annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b1)
Istruttori	Agente polizia locale	Det.	12 h/set	Art.1,c.557,L.311/2 004	IV trimestre 2025	11.357,05	Fondi di bilancio
Istruttori	Agente Polizia Locale	Det.	12 h/set	Art.1,c.557,L.311/2 004	IV trimestre 2025	11.357,05	Fondi di bilancio
Funzionario EQ	Funzionario contabile	Indeterminato	36 h.sett	Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001 s.m.i. Scorrimento Elenchi idonei ai sensi dell’ articolo 3 bis del d.l. n. 80/2021. Scorrimento graduatorie altri	ANNO 2026	33.993,33	Fondi di bilancio

Costo complessivo	143.007,41	45.350,38 (a carico del bilancio comunale per l'anno 2025)
--------------------------	-------------------	---

***Il costo comprende oneri riflessi a carico del datore di lavoro e IRAP**

****Con facoltà, mediante specifico provvedimento della Giunta comunale, di modificare l'area di inquadramento dell'unità da reclutare, entro i limiti finanziari determinati nel presente fabbisogno**

*****Ex art. 31-bis, comma 1, del D.L. n. 152/2021**

La previsione di spesa complessiva per il personale nell'anno 2025, come risultante dal bilancio di previsione finanziario 2025-2027 è pari a € 579.812,69

a.1) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Il comune di Santo Stefano in Aspromonte è tra gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, di conseguenza le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, **non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2011-2016, e precisamente si richiama l'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006**, modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012, che recita: *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali"*; a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio antecedente 2011-2013)

Si verifica che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, che presenta una sostanziale identità con la situazione esistente al 2024, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato come segue:

Tetto di spesa triennio 2011-2013, ai sensi del comma 557 della Legge n. 296/2006: **€ 622.098,40**

Spesa di personale previsione (competenza 2025), ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: **€ 293.283,02**

Spesa di personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2024: **€ 579.812,69**

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Il vigente art. 9, co. 28, del d.l. 78/ 2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/ 2010, come modificato dall'art. 11, co 4-bis, del d.l. 90 / 2014, impone al Comune alcune limitazioni in materia di lavoro flessibile e, più in generale, di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, impone al Comune delle limitazioni in materia di lavoro flessibile. L'articolo testualmente recita: *“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, **nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** (...) Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono **principi generali** ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli **enti locali** e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. **Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. **Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai***

sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Tuttavia, con **DELIBERAZIONE N. 15/SEZAUT/2018/QMIG** la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha chiarito che: *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie 39 contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”*. La Sezione quindi ha riconosciuto la possibilità, in assenza di una base di spesa nei periodi contemplati dalla norma di riferimento, di colmare la lacuna normativa creandone una ex novo, valida per il futuro; tale parametro, individuato – in via interpretativa - nella spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente, trova la propria giustificazione, non solo nella imprescindibilità di un ragionevole limite di spesa, ma anche nel principio di “adattamento” statuito per gli enti di minori dimensioni dalle Sezioni Riunite in sede di controllo (delibera n. 11/2012/QMIG). Il predetto principio, infatti, postula il generale intento di contenere nel tempo la spesa di personale (ponendo distinti limiti in relazione al modello contrattuale adottato), ma impone di tenere in debito conto anche della ridotta struttura organizzativa di taluni enti minori e della necessità di modulare il vincolo assunzionale flessibile al fine di salvaguardare l’erogazione e la funzionalità di servizi essenziali.

In materia, si richiama altresì la **DELIBERAZIONE N. 23/SEZAUT/2016/QMIG** della la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con cui è stato statuito che *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*. Devono intendersi, pertanto, escluse dalle limitazioni di cui all’art. 9 del d.l. n. 78/2010, le modalità di utilizzo del personale che, senza comportare un incremento della spesa complessiva, siano dirette ad ottimizzare l’allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell’attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi (art. 30 TUEL). Al contrario, se l’Ente decide di utilizzare autonomamente le prestazioni di un dipendente a tempo pieno presso altro Ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro (come avviene nel caso di dipendente utilizzato ai sensi dell’art. 1, comma 557 L. n. 311/2004) , la prestazione aggiuntiva andrà ad inquadrarsi necessariamente all’interno di un nuovo

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

rapporto di lavoro autonomo o subordinato a tempo parziale, i cui oneri dovranno essere computati ai fini del rispetto dei limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, per la quota di costo aggiuntivo.

Il Comune nell'anno 2025 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad € **47.513,72**, per € 33.993,33 derivante da **spesa per incarico ex art. 110, comma 1 che**, a seguito delle modifiche introdotte dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, risulta esclusa dal tetto per lavoro flessibile.

Il chiarimento offerto dalla Corte di Conti - più sopra riassunto - è, pertanto, necessario ove si consideri che detto aggiornato valore della spesa per lavoro flessibile nell'anno 2009, ora pari a € **0** (ancora inferiore è la media sostenuta per la medesima finalità nel triennio 2007-2009), in assenza delle aperture concesse dalle citate pronunce, di fatto impedirebbe al Comune di programmare alcuna spesa per lavoro flessibile.

Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte ritiene, dunque, di poter individuare quale ragionevole parametro assunzionale la spesa di € **47.513,72**, pari al limite di spesa antecedente all'aggiornamento conseguente alla citata modifica normativa, strettamente necessaria per far fronte alle esigenze di funzionalità dell'Ente e a servizi essenziali, in particolare ove si consideri la carenza di personale adibito a funzioni di vigilanza e di ragioneria e la necessità di dotare l'ente di personale idoneo alla gestione non solo dell'attività ordinaria, ma soprattutto dei fondi PNRR, sia sotto l'aspetto amministrativo-contabile che tecnico.

Tanto premesso, si dà atto che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile prevista per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale e dai contratti di lavoro flessibile già in essere, è compatibile con il rispetto del parametro più sopra determinato, secondo quanto indicato dalla tabella che segue:

Valore spesa per lavoro flessibile come rideterminata: Euro 47.513,72
Spesa* per lavoro flessibile per l'anno 2025: di cui Euro Euro *****

(si veda al paragrafo 3.3.3-e il dettaglio della programmazione)

* esclusa la spesa per il personale assunto ex art. 110, comma 1, ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Area di inquadramento	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza	Costo complessivo
Area istruttori	Istruttore vigilanza	PT	Art.1, .557,L.311/2004 – 12 ore	Attivato dal 01.01.2025	31.12.2025	€ 8.119,36
Area istruttori	Istruttore vigilanza	PT	Art.1, .557,L.311/2004 – 09 ore	Attivato dal 01.01.2025	31.12.2025	€ 8.119,36

a.3) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Si dà atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs. n. 165/ 2001, come da dichiarazioni rese dai responsabili delle aree, con esito negativo.

a.4) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/ 2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione; **il bilancio di previsione 2025-2027 è stato trasmesso in data 15.01.2025;**
- **il rendiconto è stato inviato alla BDAP in data 02.06.2025**
- l'ente alla data odierna ha ottemperato all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c) , del D.L. 26 / 4/ 2014, n. 66 convertito nella legge 23/6 / 2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29 / 11/2008, n. 185, convertito in L. 28/ 1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/ 2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale, pertanto, nel rispetto delle capacità assunzionali più sopra dettagliate, potrebbe procedere ad assunzioni nei limiti sopra esposti.

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni

L'Area Tecnica necessita di implementazione di personale per far fronte non soltanto alle esigenze connesse alle attività di ordinaria gestione dell'Ente, ma anche a quelle derivanti dalla gestione, attuazione, monitoraggio e rendicontazione dei progetti finanziati da risorse nazionali ed europee. Infatti, il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato assegnato all'Area è pari esclusivamente a n. 1 Istruttore a tempo indeterminato e pieno, n. 1 Istruttore, peraltro a tempo parziale (18 ore), n. 1 Operatore esperto a tempo pieno e indeterminato e n. 2 Operatori a tempo pieno e indeterminato. Le figure di livello apicale con contratto a tempo indeterminato sono pari a 1 unità – Area Funzionari a tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali.

c) certificazioni del Revisore dei conti

Si dà atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta, prima della sua approvazione, all'Organo di revisione dell'Ente per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/ 2019 convertito in legge 58/ 2019, ottenendone parere positivo con verbale n. 08 del 28.08.2025 acquisito al protocollo dell'Ente n. 4836 del 28.08.2025

d) assunzioni obbligatorie L. 68/ 1999

Al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro, l'art. 3 L. 68/ 1999 prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere alle loro dipendenze un certo numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette, in particolare:

- 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- n. 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- n. 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte, avendo in servizio n. 6 dipendenti con contratto a tempo pieno e n. 5 dipendenti con contratto a tempo parziale, corrispondenti a n. 4 unità a tempo pieno, si colloca nella fascia degli enti al di sotto dei 15 dipendenti, pertanto non è tenuto alla presenza in servizio di dipendenti con disabilità.

Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse - Strategia di copertura del fabbisogno

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse/Strategia di copertura del fabbisogno

a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree:

a.1) mobilità interna:

Il Comune, in aggiunta alle modifiche già adottate alla struttura organizzativa e alla distribuzione del personale nell'ambito del presente PIAO, fa riserva di operare, nell'ambito della più ampia attività di riorganizzazione in corso di svolgimento, secondo le modalità di mobilità normativamente previste, le necessarie modifiche nell'ambito della distribuzione interna del personale, anche prevedendo l'assegnazione promiscua di unità di personale tra plurime unità operative o aree. Si prevede, inoltre, un graduale ampliamento dei compiti e delle mansioni di istituto di ciascuna unità di personale in servizio.

a.2) trattenimento in servizio:

La Legge di Bilancio per il 2025 (Legge 30 dicembre 2024, n. 207), all'articolo 1, comma 165, ha introdotto nell'ordinamento la facoltà per le pubbliche amministrazioni di disporre il trattenimento in servizio del personale, sia dirigenziale sia non dirigenziale, fino al compimento del settantesimo anno di età. Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte per il triennio 2025-2027 non intende avvalersi di tale facoltà, nei limiti consentiti, al fine di assicurare la continuità operativa e la qualità dei servizi, evitando la dispersione di competenze e di esperienze sostituibili solo a seguito di idoneo tutoraggio e affiancamento nei confronti di unità di personale di recente assunzione. La RGS con circolare n. 8 del 7 aprile 2025 ha chiarito:

- che il trattenimento in servizio non consuma le facoltà assunzionali in termini finanziari ossia che il budget di spesa disponibile per le nuove assunzioni non viene ridotto dal costo del personale trattenuto;
- che il limite del 10% non si applica al valore finanziario (budget), ma deve essere inteso come un tetto numerico massimo di personale che può essere trattenuto.

Anche il Ministro per la pubblica amministrazione, con direttiva del 21 gennaio 2025 ha fornito indicazioni sull'applicazione sull'istituto in argomento evidenziando, per quanto qui di interesse:

- che la base di calcolo da considerare per l'individuazione del limite massimo del 10% è quella relativa alle facoltà assunzionali "ordinarie" derivanti dal turn over e da eventuali autorizzazioni ad assumere previste da specifiche misure normative;
- in ordine al profilo della durata, che la disposizione in commento non prevede una durata minima che dovrà quindi essere commisurata, caso per caso, in termini congruenti all'esigenza che si intende affrontare attraverso tale istituto e comunque auspicabilmente in misura

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

adeguata a preservare la continuità gestionale ed evitare frammentazioni (non inferiore, ad esempio, ad un anno).

In questa sede occorre, quindi, definire il numero di trattenimenti consentiti, fissato dalla legge, come detto, nel *"dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente"* e secondo le indicazioni più sopra riassunte.

Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte, come riassunto al paragrafo 3.3.2 a1), gode, per l'anno 2025, di facoltà assunzionali ordinarie pari ad € 770.357,97, rispetto alle quali, per il triennio 2025-2027, programma (con esclusione delle assunzioni integralmente eterofinanziate) la copertura a tempo indeterminato di n. 6 posizioni di lavoro, a tempo parziale, per complessivi € **86.299,98**. (eterofinanziate con il contributo regionale fino al 2029, e a carico del bilancio comunali dall'annualità 2030)

b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica/utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti:

b.1) Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte, con riferimento al periodo 2025-2027, programma le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2025

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987. Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall'annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b3)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l’Impiego, secondo quanto previsto dall’art. 16 della Legge 56/1987 Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall’annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b3)
Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l’Impiego, secondo quanto previsto dall’art. 16 della Legge 56/1987 Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall’annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b3)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l’Impiego, secondo quanto previsto dall’art. 16 della Legge 56/1987 Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall’annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b3)
Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l’Impiego, secondo quanto previsto dall’art. 16 della Legge 56/1987 Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall’annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b3)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Operatori	Operaio generico	Indeterminato In sovrannumero	18 h/set	Procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987 Deroghe parziali ex Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74 - art. 3, comma 3-quater.1	III trimestre	14.383,33	A carico del bilancio dall'annualità 2030, salvo contributo statale. Si veda paragrafo 3.3.3 – b3)
Costo complessivo						86.299,98	

*Il costo comprende oneri riflessi a carico del datore di lavoro e IRAP

ANNO 2026

Funzionari o EQ	Funzionario contabile	Indeterminato	36 h.sett	Mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001 s.m.i. Scorrimento Elenchi idonei ai sensi dell' articolo 3 bis del d.l. n.	ANNO 2026	33.993.33	Fondi di bilancio
----------------------------	----------------------------------	----------------------	------------------	--	------------------	------------------	--------------------------

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

				80/2021. Scorrimento graduatorie altri			
--	--	--	--	---	--	--	--

*Il costo comprende oneri riflessi a carico del datore di lavoro e IRAP

ANNO 2027

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime*	Copertura spesa
===	=====	=	=	=====	=====	=====	

b.2) Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari

Il Comune per sopperire alle proprie necessità di organico intende ricorrere ad assunzioni eterofinanziate e quindi in deroga alle capacità assunzionali o, comunque, in deroga ad altre disposizioni relative al contenimento della spesa di personale. Pertanto, stante la possibilità derivante dalle **risorse del Programma Nazionale FESR FSE+ «Capacità per la coesione 2021-2027» approvato con decisione di esecuzione C(2023) 374 del 12 gennaio 2023, nonché da quelle statali già individuate nell'art. 19 del d.l. 19 settembre 2023, n. 124, l'Ente programma l'assunzione di n. 1 unità di personale appartenente all'Area dei Funzionari, con profilo tecnico-ingegnere, con contratto a tempo pieno e indeterminato a valere sulle citate risorse.** Il Comune è risultato destinatario di tale figura. Ai sensi dell'art. 19 il reclutamento è effettuato, attraverso una o più procedure per esami, dal Dipartimento per la funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, che si avvale della Commissione per l'attuazione del Progetto RIPAM, pertanto non sarà gestito direttamente dell'Ente il quale, se beneficiario del contributo, sarà solo chiamato a contrattualizzare il vincitore. L'assunzione è riprogrammata per l'anno 2025, tuttavia potrà avvenire anche in uno degli anni successivi, purché ricompresi nel triennio di programmazione, a seconda dell'effettivo momento in cui il personale verrà assegnato all'Ente. **Resta inteso che nel caso in cui il Comune non risulti destinatario dei citati finanziamenti, non si procederà ad alcuna assunzione poiché la stessa graverebbe sul bilancio.**

**Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria**

ANNO 2026

Area	Profilo professionale da coprire	TI/TD	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo regime*	a	Copertura spesa
Funzionari	Funzionario-ingegnere (Programma Nazionale FESR FSE+ «Capacità per la coesione 2021-2027»)	Ind.	36 h/set	Concorso pubblico svolto da Dipartimento Funzione Pubblica presso RIPAM	IV trimestre	34.772,40		Integralmente eterofinanziato – PCDM - DFP

b.3) assunzione in sovrannumero di tirocinanti TIS

Con Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74, e in particolare, con l'art. 3, comma 3-quater.¹, è stato consentito alle amministrazioni pubbliche l'assunzione a tempo indeterminato, anche part-time, dei tirocinanti TIS. La Legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, comma 132, ha integrato le disposizioni citate, prevedendo la possibilità di stabilizzazione delle citate figure fino al 31 dicembre 2026, entro i limiti consentiti dalla citata norma, anche in deroga al piano dei fabbisogni e ai vincoli assunzionali.

La Regione Calabria, per sostenere tale percorso, ha previsto l'erogazione di un contributo una tantum, dapprima quantificato in € 25.000, per ciascun soggetto assunto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2025 (nota prot. n. 265231/2025). Successivamente il contributo è stato rideterminato in complessivi € 40.000 per ciascun stabilizzato, erogati fino al 2029 (nota prot. n. 344182/2025). La Regione Calabria – Dipartimento Lavoro, con nota prot. n. 442057 del 17/06/2025, ha fornito le prime indicazioni operative per la prosecuzione del percorso di stabilizzazione e ha redatto gli elenchi allegati che indicano il numero di soggetti TIS ancora in servizio presso ciascun Ente.

A tali risorse si aggiungono quelle stabilmente destinate al medesimo scopo dal Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2023, n. 74, e in particolare, con l'art. 3, comma 3-quinquies², la cui entità definitiva dipenderà dal numero di complessivo di

¹ 3-quater.1. Le amministrazioni pubbliche di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche avvalendosi delle procedure di avviamento a selezione di cui all'[articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56](#), dei tirocinanti rientranti nei percorsi di inclusione sociale rivolti ai disoccupati già percettori di trattamenti di mobilità in deroga, realizzati a seguito dell'accordo quadro sui criteri per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga in Calabria, anno 2015/2016, sottoscritto tra la regione Calabria e le parti sociali il 7 dicembre 2016, nonché dei soggetti destinatari degli accordi di programma di cui alle deliberazioni della Giunta della regione Calabria n. 258 del 12 luglio 2016 e n. 404 del 30 agosto 2017, anche in deroga, fino al 31 dicembre 2026, in qualità di lavoratori sovranumerari, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, nei limiti delle risorse stanziare ai sensi del comma 3-quinquies del presente articolo, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

² 3-quinquies. Per la copertura dell'onere sostenuto dalle amministrazioni di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), aventi sede nel territorio regionale per le assunzioni previste dai commi 3-bis, 3-ter, 3-ter.1 e 3-quater.1, è autorizzata la spesa di 2 milioni di euro per l'anno 2023 e di 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024. Le predette risorse sono ripartite tra le amministrazioni con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali. A tale fine le amministrazioni interessate comunicano alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, entro il 30 settembre 2026, le esigenze di personale strettamente necessarie all'attuazione delle finalità di cui ai commi 3-bis, 3-ter, 3-ter.1 e 3-quater.1, il cui costo non sia sostenibile ai sensi dell'[articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 28 giugno 2019, n. 58](#), a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Le amministrazioni beneficiarie

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

stabilizzazioni e che, tuttavia, considerato il numero complessivo di tirocinanti TIS in servizio presso gli enti del territorio regionale, non potrà essere inferiore a circa € 1.600,00 per ciascun lavoratore stabilizzato.

Il Comune ha già manifestato interesse alla stabilizzazione dei soggetti TIS attraverso la piattaforma dedicata. La Regione Calabria ha, quindi, richiesto l'approvazione, entro il 31 luglio 2025, di una delibera di Giunta Comunale con la quale il Comune autorizzi l'avvio della procedura di selezione tramite i Centri per l'Impiego, secondo quanto previsto dall'art. 16 della Legge 56/1987 e regolato anche dal D.lgs. 165/2001, art. 35, comma 1, lett. b), nonché dai Decreti Direttoriali n. 1094/2018 e n. 7086/2022.

Il Comune di Santo Stefano in Aspromonte, con deliberazione G.C. n. 35 in data 28.07.2025, ha disposto apposito atto di indirizzo per l'attuazione della manifestazione di interesse finalizzata alla stabilizzazione dei soggetti coinvolti nei percorsi di tirocinio di inclusione sociale di cui alla D.D.G. n. 12824 del 18.10.2019.

Vista la deliberazione della Giunta Regionale n. 362 del 23/07/2025 con la quale la Regione s'impegna a finanziare dette assunzioni con € 54.000 annue per tre anni, per ciascun soggetto, nonché la nota regionale protocollo n. 560437 del 25/07/2025, acquisita al protocollo in data 28.07.2025;

Considerato che l'Amministrazione comunale intende confermare la volontà di procedere all'avvio dell'iter di stabilizzazione di n. 2 tirocinanti under 60 appartenenti al bacino dei TIS, e pertanto ha demandato i competenti uffici a rettificare/integrare la deliberazione G.C. n. 35/2025, secondo gli indirizzi esplicitati nella DGR n. 362/2025 e della nota protocollo n. 560437/2025

Il costo a regime a carico del Comune, cessati gli incentivi regionali, del personale TIS stabilizzato in sovrannumero è definito come segue:

AREA – PROFILO – REGIME ORARIO	COSTO MENSILE LORDO (€)	CONTRIBUTI C/ENTE (€)	IRAP (€)	COSTO MENSILE TOTALE (€)	COSTO ANNUO TOTALE (€)	CONTRIBUTO STATALE FINO A QUIESCENZA (stima - €)	COSTO A REGIME CARICO DEL COMUNE (DALL'ANNO 2030) (€)
Operatore – Operaio generico –	814,14	223,07	69,2	1106,41	14383,33	1600,00	12783,33

sono tenute a riversare ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari a 2 milioni di euro per l'anno 2023 e a 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024, si provvede mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'[articolo 1, comma 607, della legge 30 dicembre 2021, n. 234](#). Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, le risorse non utilizzate di cui al presente comma sono riassegnate, per gli anni 2024, 2025 e 2026, alla regione Calabria per essere destinate alle stesse finalità e ai medesimi soggetti di cui al comma 3.ter.1. La regione Calabria è autorizzata a incrementare le risorse di cui al presente comma con risorse proprie, a carico della finanza regionale.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

18 ore settimanali							
Operatore – Operaio generico – 18 ore settimanali	814,14	223,07	69,2	1106,41	14383,33	1600,00	12783,33
Operatore – Operaio generico – 18 ore settimanali	814,14	223,07	69,2	1106,41	14383,33	1600,00	12783,33
Operatore – Operaio generico – 18 ore settimanali	814,14	223,07	69,2	1106,41	14383,33	1600,00	12783,33
Operatore – Operaio generico – 18 ore settimanali	814,14	223,07	69,2	1106,41	14383,33	1600,00	12783,33
Operatore – Operaio generico – 18 ore settimanali	814,14	223,07	69,2	1106,41	14383,33	1600,00	12783,33
Operatore – Operaio generico – 18 ore settimanali	814,14	223,07	69,2	1106,41	14383,33	1600,00	12783,33
TOTALI	4.884,28	1338,42	415,20	6.638,46	86.299,98	9.600,00	77.269,98

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

La sostenibilità a lungo termine della copertura finanziaria di tali costi, cessati gli incentivi regionali, del personale TIS stabilizzato è assicurata dai risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni di personale più sopra indicate e di seguito riassunte, pari a **€ 102.061,46**:

categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	NUMERO PERSONALE	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
A3	18.653,28	20.207,72 €	26,68%	5.391,42 €	25.599,14 €	1,00	25.599,14 €	27.316,80 €
B1	19.034,52	20.620,73 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,34 €	3,00	39.183,51 €	44.441,80 €
B5	20.692,32	22.416,68 €	26,68%	5.980,77 €	28.397,45 €	1,00	28.397,45 €	30.302,87 €
Totali cessazioni (periodo 2023-2030)						5	93.180,10 €	102.061,46 €

c) assunzioni mediante mobilità volontaria:

La Giunta Comunale fa riserva di attivare, previo proprio atto di indirizzo, in occasione dell'avvio dei procedimenti di assunzione di unità di personale a tempo indeterminato, procedure preventive di mobilità volontaria rivolte al personale dipendente di altri enti.

d) progressioni verticali di carriera:

Per l'anno 2025 il Comune non programma nessuna progressione verticale di carriera. Sarà l'Amministrazione successivamente a valutare l'attivazione di progressioni verticali di carriera a valere sulle risorse ex art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (0,55 % m.s. anno 2018) e l'utilizzo della procedura transitoria-ex art. 13, c. 7, CCNL 16/11/2022.

Il Comune qualora volesse programmare delle progressioni verticali dovrà programmare nel modo seguente

- per quanto concerne le progressioni verticali previste a valere sulle risorse residue ex art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, del limite di spesa costituito dallo 0,55% del monte salari dell'anno 2018) determinato come da tabella che segue:

Tab. 12 conto del personale 2018	_____ (429198-11168 arretrati)
Tab. 13 conto del personale 2018	_____ (52799-11838 segretario com.)

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

Tab 14 conto del personale 2018	
Monte salari 2018 rilevante	€,00
0,55% del monte salari rilevante 2018	€
Risorse consumate	€
Risorse residue	€

- delle indicazioni contenute negli orientamenti ARAN CFL207, CFL208 e CFL209.

L'individuazione dei requisiti e dei criteri selettivi delle progressioni verticali in regime transitorio dovrà formare oggetto di specifica regolamentazione, previo confronto sindacale.

e) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile:

Per il triennio 2025/2027 è prevista la seguente programmazione di spesa per lavoro flessibile:

ANNO 2025

Area di inquadramento	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza	Costo complessivo
Area istruttori	Istruttore vigilanza	PT	Art.1, .557,L.311/2004 – 12 ore	Attivato dal 01.01.2025	31.12.2025	€ 8.119,36
Area istruttori	Istruttore vigilanza	PT	Art.1, .557,L.311/2004 – 09 ore	Attivato dal 01.01.2025	31.12.2025	€ 8.119,36

****Con facoltà, mediante specifico provvedimento della Giunta comunale, di modificare l'area di inquadramento dell'unità da reclutare, entro i limiti finanziari determinati nel presente fabbisogno**

*****Ex art. 31-bis, comma 1, del D.L. n. 152/2021**

Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Comune di Santo Stefano in Aspromonte – Città Metropolitana di Reggio Calabria

ANNO 2026

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	SCADENZA PROGRAMMATA	CRONO PROGRAMMA
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

ANNO 2027

POSTI	AREA	PROFILO PROFESSIONALE E DURATA RAPPORTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	COSTO COMPLESSIVO ANNUO	SCADENZA PROGRAMMATA	CRONO PROGRAMMA
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

In riferimento alle posizioni per le quali si richiede la copertura mediante istituti contrattuali a tempo determinato, si precisa che si tratta di profili professionali in riferimento ai quali, tenuto conto della nuova struttura organizzativa del Comune e dell'impossibilità di immediata acquisizione di unità di personale a tempo indeterminato, non sussistono, ovvero non sussistono in numero sufficiente ad assicurare l'integrale copertura delle posizioni previste in dotazione organica, analoghe professionalità all'interno del Comune. Il ricorso a risorse esterne, da assumere a tempo parziale, costituisce, inoltre, nel breve periodo, un efficace strumento di contenimento della spesa di personale e di tutela degli equilibri economico-finanziari del Comune.

Si fa, in ogni caso, riserva di autorizzare, con specifici provvedimenti, le eventuali assunzioni a tempo determinato ovvero le assegnazioni temporanee in forma convenzionale (art. 23 del CCNL funzioni enti locali 16.11.2022; art. 30 D.Lgs. n. 267/2000; ecc....) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile, come

rideterminato, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.

3.3.4 Formazione del personale

a) priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze:

Risulta prioritario procedere ad una consistente e decisa riqualificazione del personale in servizio per quanto concerne sia le competenze amministrative sia quelle digitali.

b) risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative:

Non risultano competenze interne attivabili a sostegno delle strategie formative. Sarà data priorità all'attivazione di strategie formative a carattere pubblico e, ove possibile, in forma associata tra più enti.

c) misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale (laureato e non):

- disponibilità alla programmazione dei permessi previsti dalla contrattazione collettiva vigente;
- disponibilità all'autorizzazione di esperienze di utilizzo del personale presso altri enti, con finalità formative.

d) obiettivi e risultati attesi della formazione, in termini di:

- riqualificazione e potenziamento delle competenze;
- livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti.