

COMUNE DI MARTIRANO

Provincia di Catanzaro

Verbale n. 5/2021 del 31/05/2021

Parere relativo al Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2021-2023

Con PEC del 27/05/2021 la sottoscritta Daniela Frammartino, revisore unico del Comune di Martirano, ha ricevuto la proposta del Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2022/2023.

PREMESSO

- che l'art. 39 comma 1 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449, 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 sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale e le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/20011);
- che le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001);
- che la mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009);
- che la mancata adozione dei piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48, D.Lgs. n. 198/2006);
- che gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006, tramite il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con

- l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici ed il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- che l'art. 33 comma 2 del Decreto-Legge 30 aprile 2019 n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n. 58, prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia;
 - che l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58, ha introdotto un nuovo sistema di determinazione delle capacità assunzionali dei comuni incentrato non più sul criterio del turn over ma su quello maggiormente flessibile della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, incentrandola sul favorevole rapporto tra spese di personale e entrate correnti e misurando la capacità assunzionale sulla base delle entrate delle Amministrazioni attraverso un meccanismo che premia gli enti maggiormente virtuosi nella riscossione delle entrate;
 - che tali disposizioni sono state attuate con il Decreto 17 marzo 2020 che permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni per fascia demografica, facendo il rapporto fra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione;
 - che in base all'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34 del 2019, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;
 - che i Comuni caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti non sono privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, perché i relativi spazi assunzionali devono essere determinati in misura tale da risultare compatibili con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere.

VERIFICATO

- che il Comune di Martirano ha effettuato la ricognizione del personale con delibera di Giunta n. 40 del 09/05/2019, dove è stabilito che nel 2019 i dipendenti a tempo indeterminato erano 7 e i posti erano 11 in base alla dotazione organica, approvata con delibera di Giunta n. 51 del 30/07/2019;
- che la dotazione organica è stata rideterminata con delibera di Giunta n. 49 del 06/08/2020 in base alla quale i posti erano 16;
- che il Comune ha adottato il piano della performance 2019-2021 con delibera di Giunta n. 24 del 04/04/2019, in cui è stabilito che le aree strategiche da potenziare sono il Servizio Amministrativo, Servizio Economico Finanziario e Servizio tecnico manutentivo e vigilanza.
- che il Comune ha adottato il piano triennale delle azioni positive con delibera di Giunta n. 13 del 19/02/2021, dove si analizza la situazione del personale dipendente del Comune raffrontando la situazione degli uomini, che ammontano a 10 unità, e delle donne lavoratrici, che ammontano a 7 unità compreso il segretario comunale;
- che per il Comune di Martirano il rapporto tra spesa del personale relativa all'anno 2019 (ultimo rendiconto approvato) e media delle entrate correnti triennio 2017/2019 è superiore al valore soglia di 29,50%;

CONSIDERATO

- che il nuovo Piano triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 conferma quanto già stabilito nel Piano triennale 2020-2022, stabilendo:
 - 1) Assunzione n. 1 unità Cat. D1 part time 50% con profilo Istruttore Direttivo Tecnico la cui spesa annua è € 16.823,56;
 - 2) Assunzione n. 1 unità Cat. C1 part time 50% con profilo Istruttore di vigilanza al 50% la cui spesa annua è € 15.307,93;
 - 3) Stabilizzazioni di 3 lavoratori LSU in categoria C1 part time 66,67% la cui spesa annua a regime a carico del bilancio comunale è pari ad € 7.315,37 annui per unità con un costo complessivo annuo per n. 3 unità di € 21.946,11;
 - 4) Stabilizzazione di n. 3 LSU e 4 LPU utilità categoria A1 operatore part time 50% la cui spesa annua a carico del bilancio del Comune è zero perché per ogni stabilizzazione c'è un contributo annuo di € 13.096,22 che copre totalmente la spesa del personale;

- che il reclutamento di 1 unità di categoria D Istruttore Direttivo Tecnico e di n. 1 unità di categoria C istruttore di vigilanza sono necessari per il Comune, che al momento non ha un responsabile dell'ufficio tecnico e un responsabile della vigilanza, due figure importanti che sono venute meno con i due collocamenti a riposo del 2019 e del 2020;
- che per il collocamento a riposo dell'istruttore di polizia municipale con contratto full time e del responsabile dell'ufficio tecnico con contratto full time c'è stata una notevole riduzione della spesa del personale di circa € 32.334,69 + € 36.977,99;
- che le assunzioni di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1 e di n. 1 Istruttore di vigilanza Cat. C1 saranno con orario part time 50% per un costo annuo complessivo di circa € 32.131,49;
- che per la stabilizzazione di 6 LSU e 4 LPU la spesa totale a carico del Comune sarà di € 21.946,11 perché la Regione Calabria e il Ministero erogano una quota complessiva annua pro-capite di € 13.096,22;
- che la somma di € 21.946,11 graverà sul bilancio del Comune solo da giugno 2021 perché, come da comunicazione della Regione n. 150687 del 31/03/2021, c'è stata la proroga al 31.05.2021 della contrattualizzazione dei lavoratori socialmente utili, dei lavoratori di pubblica utilità e dei lavoratori di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468;
- che nell'anno 2020 c'è stato un altro collocamento a riposo di un operatore tecnico A3 con orario full time, con un risparmio di spesa complessivo annuo di circa € 20.000,00 che può garantire all'Ente la sostenibilità finanziaria della spesa di € 21.946,11 per la stabilizzazione a tempo indeterminato dei lavoratori LSU/LPU, le cui competenze acquisite in tanti anni sono diventate fondamentali e insostituibili per l'ottimale andamento dei servizi perché questi lavoratori precari rappresentano la forza lavorativa prevalente di cui il Comune di Martirano si avvale da più di 20 anni;
- che nel piano sono rispettati i limiti di spesa del personale previsti dall'art. 1 comma 562 Legge 27 dicembre 2006 n. 296, secondo cui la spesa di personale deve essere ridotta rispetto all'anno precedente e non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, perché il costo annuo sarà circa € 153.926,99 (€ 189.162,07 – € 32.334,69 - € 36.977,99 - € 20.000,00 + € 32.131,49 + € 21.946,11) che è inferiore alla spesa 2008 di € 247.976,99 e alla spesa del 2019 di € 189.162,07;
- che per il Comune di Martirano, nonostante ci sia il superamento del valore soglia in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato per l'anno 2019, c'è un avvicinamento verso il valore soglia perché negli ultimi anni c'è stata una graduale riduzione delle spese del personale, che

