

# COMUNE DI MARTIRANO

(PROVINCIA DI CATANZARO)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 44 del 17/06/2021

**OGGETTO:** Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023 e piano annuale delle assunzioni 2021. Ricognizione delle eccedenze.

L'anno **Duemilaventuno** il giorno diciassette (**17**) del mese di **Giugno** alle ore **16,50** nella sala Consiliare del Comune suddetto all'uopo individuata, con decreto sindacale n.01/2020, la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco con , si è riunita con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
<b>BARTOLOTTA FRANCESCO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>X</b>	
<b>CARULLO PIERO</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>X</b>	
<b>AIELLO ANTONELLO</b>	<b>Assessore</b>	<b>X</b>	

Partecipa il Segretario **Comunale, reggente a scavalco Dr.ssa Rosetta Cefalà**

**Presiede il Sindaco, Bartolotta Francesco, il quale constatato** preliminarmente:

che gli intervenuti sono in numero legale,

che tutti i presenti muniti dei dispositivi di sicurezza, sono disposti assicurando tra di loro la distanza ben oltre quella minima di un metro, prescritta dai DPCM in materia di emergenza sanitaria daCOVID-19;

**dichiara** aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto indicato premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione, sono stati acquisiti i pareri a norma dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Visto** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

*«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;*

**Dato atto** che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**Visto** il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**Rilevato** che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**Preso atto** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

**Atteso**, dunque, che:

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti si applicano, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**Richiamata** la deliberazione di G.C. n. 49 del 06/08/2020, ad oggetto "Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 e piano annuale delle assunzioni 2020. Ricognizione delle eccedenze. Rideterminazione della Dotazione Organica", con la quale, è stata prevista nel 2020, tra le altre cose la stabilizzazione in categoria A di n. 7 unità (n. 3 LSU e n. 4 LPU) per n. 18 ore settimanali e la stabilizzazione in categoria C di n. 3 unità (LSU) n. 24 ore settimanali;

**Dato atto che**

con deliberazione di G.C. n. 85 del 18.12.2020, successivamente rettificata ed integrata con deliberazione di G.C. n. 86 del 24/12/2020, al fine di partecipare all'avviso pubblico del RIPAM del 10.12.2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 96 dell'11.12.2020 concernente l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, comma 1, del D.Lgs 28.02.2000 n. 81, è stato riconfermato il Piano della stabilizzazione programmato con delibera di G.C. n. 49/2020, prevedendo la stabilizzazione di n. 10 lavoratori LSU/LPU, di cui n. 6 LSU 3 di cat. A e 3 di cat. C) e n. 4 LPU di cat. A in servizio presso questo Ente, fronteggiata con le risorse finanziarie statali e regionali a regime per ciascun lavoratore pari ad € 13.096,22 e per la residua parte con risorse proprie di bilancio, dando, all'uopo, indirizzi al Responsabile del Servizio Amministrativo - personale di predisporre con il supporto del Segretario Comunale, l'avviso pubblico e quanto di sua competenza per partecipare all'avviso pubblico della commissione RIPAM di cui sopra e per gli atti conseguenziali;

- **DATO ATTO** che:
- questo Ente ha provveduto con determinazioni dirigenziali:
- n. 40 del 19.12.2020 - n.42 del 22.12.2020 e n. 44 del 26.12.2020 ad indire le procedure di selezioni pubbliche per l'assunzione di detti lavoratori;
- le stesse si sono svolte nella giornata del 29/12/2020 per n. 3 lavoratori LSU cat. A e n. 4 lavoratori LPU cat. A,
- Che in data 30/12/2020 è stata, altresì, espletata procedura selettiva concorsuale tramite FORMEZ e successiva prova orale per n. 3 lavoratori LSU cat. C;
- Che per i suddetti lavoratori, tutti idonei alle selezioni di che trattasi, non si è ancora completato il procedimento con la stipula dei contratti a tempo indeterminato;

**Vista la** nota del Dipartimento "Lavoro, formazione e politiche sociali" della Regione Calabria n. 430071 del 31 dicembre 2020 avente ad oggetto: *“Comunicazione URGENTE - Proroga al 31/03/2021 dei contratti a tempo determinato dei lavoratori socialmente utili, di pubblica utilità e dei lavoratori di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468 della Regione Calabria”* con la quale si comunicava che in conseguenza dell'approvazione della legge di bilancio 2021, al fine di consentire il completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato, avviate ai sensi dell'art. 1 comma 207, terzo periodo, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, è stato prorogato il termine 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, dal 31.12.2020 al 31.03.2021;

**Tenuto conto** che il Comune di Martirano:

- **Con** deliberazione di G.C. n. 91 del 31.12.2020, tenuto conto di quanto assentito dalla Legge 30.12.2020 n. 178 ( legge di Bilancio 2021 e dal D.L. n. 183 del 31.12.2020 ( decreto mille proroghe 2021) ed aderendo alla della nota del Dipartimento "Lavoro, formazione e politiche sociali" della Regione Calabria n. 430071 del 31 dicembre 2020, pubblicata nella medesima giornata, ha disposto la proroga dal 31/12/2020 e fino al 31/03/2021 dei contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale già stipulati da questo Comune con i lavoratori ex LSU/LPU (n. 10 unità) ed in essere alla data del 30/12/2020 al fine di completare il procedimento di stabilizzazione detta, con finanziamento della spesa a carico del Ministero del Lavoro e della Regione Calabria che ne hanno garantito la copertura finanziaria;
- con deliberazione di G.C. n.20 del 01.04.2021 ha aderito, all'avviso regionale di cui alla nota prot. Siar n. 150687 del 31/03/2021 con cui la Regione Calabria ha prorogato il finanziamento dei contributi in favore dei comuni che non avessero ancora provveduto all'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori del bacino ASU fino al 31/05/2021 alle condizioni contrattuali già preesistenti;
- con deliberazione di G.C. n.39 del 01.06.2021 , nel prendere atto della L. 28/05/2021 n. 76 di conversione del D.L. 1° Aprile 2021 n. 44 e della circolare della Regione Calabria Prot. Siar n. 248804 del 01/06/2021 i contratti di lavoro a tempo determinato e parziale dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità fino al 31 Luglio ,alle condizioni contrattuali già esistenti al fine di completare il procedimento di stabilizzazione con l'assunzione dei predetti lavoratori con contratto a tempo indeterminato;

**Preso atto che:**

1. per quanto concerne l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, la regione Calabria ha provveduto a storicizzare, con legge n. 29/2019 le risorse per incentivare la loro stabilizzazione nella misura annua lorda pro capite pari ad € 13.096,22 mentre per gli LSU le risorse annue pro capite storicizzate ammontano ad € 3.800,00;
2. **con** DPCM del 28 dicembre 2020 pubblicato in G.U. n. 53 del 03.03.2021 , in attuazione dell'articolo 1, comma 497, della legge n. 160 del 2019, le risorse statali di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge n. 296 del 2006 vengono ripartite tra le regioni Basilicata, Calabria, Campania e Puglia ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei lavoratori socialmente utili di cui all'[articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81 del 2000](#) a carico del Fondo sociale per occupazione e formazione, riconoscendo alle amministrazioni destinatarie;
3. tra gli enti indicati nel citato DPCM figura il Comune di Martirano al quale sono

assegnate risorse pari ad € 9.296,22 ( per n. 6 unità LSU) , per ciascun lavoratore stabilizzato fino a quiescenza;

**Vista e richiamata** ulteriormente la deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 06/8/2020 con la quale è stata approvata la dotazione organica vigente ed approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 che viene integralmente confermata;

**Considerato che:**

- nel mese di settembre 2021 scade l'utilizzo a titolo gratuito del dipendente Sig. Marino Brasilino , collocato a riposo con decorrenza dal 01.09.2020, disposto con deliberazione di G.C. n. 57 del 03.09.2020, ai sensi dell'art. 5 , comma 9 del D.L. n. 95/2012 come modificato dall'art. 17 comma 3 della Legge n. 124/2017;
- occorre, pertanto, prevedere la copertura temporanea di detto posto per scongiurare che il Comune resti privo di una figura fondamentale quale è il responsabile dell'Area Tecnica;

**Ritenuto** altresì necessario prorogare l'assegnazione temporanea di mansioni superiori a dipendente di categoria B in inquadramento nella categoria C quale Istruttore di P.M., nelle more di programmare la copertura del relativo posto presente nella dotazione organica e vacante;

**Ritenuto** procedere ad adottare il piano del fabbisogno di personale triennio 2021/2023 confermando in continuità con quanto già previsto con la precedente programmazione 2020/2022 l'assunzione a tempo indeterminato, tramite stabilizzazione, dei lavoratori ex LPU/LSU posticipandone solo la decorrenza alla data del 31/07/2021, giusta deliberazione di proroga dei contratti a T.D. n. 39/2021 , per come di seguito riportato:

- categoria A n. 6 unità (n. 3 LSU e n. 3 LPU) n. 18 ore settimanali;
- categoria C di n. 3 unità (LSU) n. 24 ore settimanali;

**Rilevato** che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58 ha modificato il previgente regime assunzionale prevedendo:

*"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello*

*stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;

**Rilevato** dalla normativa vigente che le assunzioni negli Enti Locali superano la logica del *turn-over* e misurano la capacità assunzionale sulla base delle entrate delle Amministrazioni;

**Considerato** che:

- l'articolo 2 del Decreto attuativo contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore (spesa del personale) e al denominatore (media entrate correnti al netto del FCDE) del rapporto, ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione;
- nel rispetto della disposizione normativa di riferimento, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media;
- il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FCDE) è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

**Preso atto** che:

in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, il valore soglia del rapporto della spesa del personale sulla media delle entrate correnti al netto del FCDE per il Comune di Martirano è il seguente:

Fascia demografica  
comuni con meno di 1.000 abitanti

Valore soglia  
29,50%

**Dato atto** che il rapporto spesa del personale del Comune di Martirano relativa all'anno 2019 (ultimo rendiconto approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2017/2019 al netto del FCDE, è superiore al valore soglia di 29,50% per come di seguito dettagliato:

Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	<b>2019</b>	<b>428.272,91 €</b>
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		<b>442.044,64 €</b>
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	<b>2017</b>	<b>1.030.945,25 €</b>
	<b>2018</b>	<b>946.722,99 €</b>
	<b>2019</b>	<b>1.014.400,21 €</b>
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		<b>997.356,15 €</b>
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	<b>2019</b>	<b>82.236,04 €</b>
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		<b>915.120,11 €</b>
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		<b>46,80%</b>
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		<b>29,50%</b>
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		<b>33,50%</b>

**Accertato** , dunque, che:

- il comune presenta una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti superiore al valore soglia per come rappresentato nel suesposto prospetto riepilogativo;
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia di riferimento dato dal rapporto spese del personale ed entrate correnti possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato garantendo però, un percorso di graduale riduzione della spesa fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia e garantendo, altresì, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Viste** le deliberazioni della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Sicilia n. 131/2020 e n. 61 del 7 aprile 2021 che hanno chiarito che ai comuni non virtuosi o con un elevato rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti non si applica il divieto di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato. In questi enti le capacità assunzionali saranno limitate ad una spesa non superiore al 30% dei risparmi delle cessazioni se nell'anno 2025 non saranno rientrati nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti previsto come tetto massimo per gli enti con una incidenza moderata della spesa del personale sulle entrate correnti o enti cd intermedi. Il Collegio siciliano in base a questo quadro normativo ha evidenziato che: "gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate corrente, i cosiddetti "non virtuosi" secondo le disposizioni vigenti,

*non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere".*

"In base al tenore letterale delle nuove disposizioni, la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato", ma gli impone di attuare un "percorso di graduale riduzione annuale" tale da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti. In questo senso, l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del turn over solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro. Ciò appare ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non virtuosi <possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento>. Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo);

**Richiamata** la Deliberazione n. 15/2021/PAR della Corte dei conti sezione regionale di controllo per il Veneto che richiamando il rapporto per gli enti non virtuosi afferma che *"Ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l'utilizzo di facoltà assunzionali disponibili (e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l'ente dovrà astenersi dall'effettuare le assunzioni programmate o nel migliore dei casi razionalizzarle limitandone la spesa. Pertanto, indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri";*

**Valutata** attentamente la precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale;

**Ritenuto di:**

- 1) non programmare allo stato assunzioni a tempo indeterminato, fatte salve le stabilizzazioni già previste nel precedente PTFP 2020/2022 quasi interamente finanziate da risorse esterne regionali e ministeriali, considerate necessarie per il buon funzionamento degli uffici;
- 2) garantire agli uffici amministrativi la presenza in servizio per almeno 24 ore settimanali delle unità di Cat. C da stabilizzare al fine di garantire l'apporto lavorativo necessario per assicurare lo svolgimento dei compiti e funzioni demandate dalla legge al Comune;
- 3) poter seguire il percorso di riduzione della spesa di personale anche nel triennio 2021/2023, sia per l'esiguità della spesa che la stabilizzazione a 24 ore settimanali - in luogo delle 15 ore settimanali interamente finanziate da risorse esterne regionali e ministeriali - per n. 3 categorie C, con decorrenza dal 01/08/2021 comporta a carico del bilancio comunale a fronte del risparmio per l'anno 2021 (rispetto all'anno 2019) derivante dalla cessazione dal servizio di n. 1 unità di categoria C full time, profilo

istruttore tecnico), sia contenendo la spesa per assunzioni a tempo indeterminato con previsione per l'anno 2022 di assunzioni a tempo parziale;

**Accertato** che:

- i contratti a tempo determinato stipulati dagli enti locali per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici (ex art.110, comma 1 del D.lgs. 267/2000), non rientrano nei vincoli di spesa normativamente fissati, in particolare, dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122 ;

**Ritenuto** necessario secondo il vigente quadro normativo verificare il del rispetto dei seguenti vincoli:

- Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (art. 33, comma 1 D. Lgs. N. 165/2001);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- approvazione del Piano delle Azioni Positive;
- contenimento della spesa di personale: art. 1 comma 562 L. 296/2006 "*Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, 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 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558"*, così come modificato dal comma 11 dell'art. 4-ter, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, nel testo integrato dalla legge di conversione 26 aprile 2012, n. 44;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

**Dato atto** che l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ii.;

**Atteso** che con il proponendo piano assunzionale risulta rispettato il principio di riduzione della spesa di personale sostenute dall'ente, per come sopra esplicitato;

**Precisato** che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

**Considerato** che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive

modificazioni ed integrazioni, fissa un limite di spesa pari al 100% della spesa sostenuta nell'esercizio 2009;

**Atteso** che l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 richiede, innanzitutto che si possa accedere a tali forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

**Accertato** a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 che non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Dato atto** che questo Ente con le risorse storicizzate è in grado di garantire la sostenibilità finanziaria della spesa di personale oggetto della presente programmazione e, quindi, può procedere in via definitiva alla stabilizzazione a tempo indeterminato dei lavoratori provenienti dal bacino LSU/LPU nell'ottica di assorbire il fenomeno del precariato e di valorizzare le competenze acquisite nel tempo dai suddetti lavoratori che risultano tra l'altro funzionali all'ottimale andamento dei servizi;

**Considerato** che il fabbisogno di personale rilevato è connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere, nonché alle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

**Accertato, altresì,** che il Comune di Martirano:

- a) ha approvato il bilancio di previsione dell'anno 2020 con deliberazione di C.C. n.17 del 23/10/2020 ed il conto consuntivo dell'anno 2019 con delibera di C.C. n. 06 del 10/08/2020;
- b) ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per effetto dell'art. 1, comma 470, della legge 232/2016, con preventiva trasmissione alla Ragioneria Generale dello Stato, con modalità telematiche, come da attestazione del responsabile del Servizio Finanziario conservata in atti presso l'ufficio;
- c) non presenta stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;
- d) con la deliberazione di G. C. n. 13 del 19/02/2021, è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2021/2023 in materia di pari opportunità, in adempimento dell'obbligo di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs 198/2006;
- e) Non ricorrono situazioni di eccedenza o soprannumero del personale art. 33, comma 1, D. Lgs. N. 165/2001s.m.i. ;

**Ritenuto** pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogno del personale per il periodo 2021/2023 ed il piano delle assunzioni 2021 in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente, confermando la dotazione organica nella valenza di spesa massima potenziale, già approvata con delibera di G.C. n. 49/2020;

**Visto** l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000 che definisce le competenze della Giunta comunale , organo esecutivo;

Visto Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021/2023 approvato con deliberazione di G.C. n.19 del 30/03/2021;

**Visti** i pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile resi dai responsabili dei Servizi interessati , ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

**Visto** il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti reso con verbale n.05 del 31/05/2021 , acquisito in atti in data 03/06/2021 al Prot. n. 1469, **Allegato 3) parte integrante e sostanziale del presente deliberato;**

**Con voti unanimi favorevoli , espressi nei modi di legge ,**

DELIBERA

**La narrativa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.**

1. **Di approvare** il piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023, secondo quanto di seguito stabilito:

**Anno 2021:**

- stabilizzazione di n. 6 lavoratori socialmente utili di cui n. 3 categoria C Istruttore (n. 1 profilo contabile, n. 2 profilo Amministrativo) part time 66,67% e n. 3 Cat. A Operatore part time 50%;
- stabilizzazione di n. 4 lavoratori di pubblica utilità Cat. A Operatore part time 50%;
- assegnazione mansioni superiori n. 1 unità Cat. C1 part time a 18 ore settimanali con profilo Istruttore di vigilanza;
- Reclutamento mediante ricorso a forme di lavoro flessibile (incarico art. 110 comma 1 TUEL ovvero convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004) di n. 1 unità Cat. D1 part time a 18 ore settimanali con profilo Istruttore Direttivo Tecnico per mesi 4 (quattro), dal 01/09/2021, salvo diverse determinazioni

**Anno 2022**

- Assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1 part time 50% e di n. 1 Istruttore di vigilanza Cat. C1 part time 50% ;

**Anno 2023**

- non si prevede, allo stato, alcuna assunzione a tempo indeterminato.
2. **Di precisare** che per le stabilizzazioni dei lavoratori LSU in categoria C part time 66,67% la spesa lorda annua a regime a carico del bilancio comunale è pari ad € 7.315,37 annui lordi per unità e che, dunque, il costo complessivo annuo per n. 3 unità è pari ad € 21.946,11;

3. mentre la spesa annua lorda per il reclutamento dall'esterno di n. 1 unità di categoria D e n. 1 di categoria C - rispettivamente n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico e n. 1 istruttore di vigilanza entrambi al 50% - è pari ad € 32.131,49 annui.
4. **Di confermare la dotazione organica** del Comune di Martirano già approvata con delibera di G.C. n. 49/2020 come riportata **nell' Allegato 1)** che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, **la cui spesa massima teorica potenziale**, al netto dei contributi statali e regionali inerenti la stabilizzazione di n. 10 unità, risulta inferiore alla spesa di personale dell'anno 2008 che era pari ad € 247.976,99, come evincesi dall' **allegato 2)**, anche esso parte integrante e sostanziale del presente atto.
5. **Di dare atto** che non ricorrono situazioni di eccedenza o soprannumero del personale ai sensi dell'art. 33, comma 1, D. Lgs. N. 165/2001 s.m.i.
6. **Di dare atto** che l'organizzazione generale degli uffici è conforme al presente piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165) e che la consistenza di personale a seguito della realizzazione del presente piano occupazionale è quella indicata nella dotazione organica.
7. **Di dare atto**, altresì, che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del redigendo bilancio d'esercizio 2021 e pluriennale 2021/2023.
8. **Di riservarsi** di apportare modifiche e/o integrazioni al PTFP 2021/2023 qualora dovessero intervenire nuove disposizioni normative o diverse esigenze dell'Ente.
9. **Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 - 2023 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
10. **Di pubblicare** il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
11. **Di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
12. **Di dare** informativa del presente provvedimento alla RSU e alle OO.SS.
13. **Di dichiarare**, con separata ed unanime votazione in forma palese, la presente deliberazione immediata eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000 richiamato, stante la necessità di provvedere in merito.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
f.to Bartolotta Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dr.ssa Rosetta Cefalà

---

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO**  
f.to Vice Sindaco Carullo Piero

---

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000, sostituito dall'art. 147-bis, comma 1, della Legge N° 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**  
f.to Il Vicesindaco Carullo Piero

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'**

**la presente deliberazione:**

- ( X ) è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale on-line per 15 giorni consecutivi con decorrenza 25/06/2021 (art. 124, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000).
  - ( X ) è stata comunicata ai capigruppo consiliari in data odierna (art. 125, comma 1, D. Lgs. N° 267/2000).
  - ( ) diviene esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione all'Albo Pretorio Comunale on-line (art. 134, comma 3, D. Lgs. N° 267/2000).
  - ( X ) è dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, D. Lgs. N° 267/2000).
- Martirano, 25/06/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dr. ssa Rosetta Cefalà

*Firme autografe omesse ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 39/1993.*