

COMUNE DI MARTIRANO

(PROVINCIA DI CATANZARO)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 40 del 28/06/2022

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022. Ricognizione delle eccedenze. Rideterminazione dotazione organica.

L'anno **Duemilaventidue** il giorno **ventotto (28)** del mese di **Giugno** alle **ore 18,45** nella sala Consiliare del Comune suddetto all'uopo individuata, con decreto sindacale n.01/2020, la Giunta Comunale, convocata appositamente dal Sindaco, si è riunita con la presenza dei Signori:

ASSESSORI		PRESENTI	ASSENTI
BARTOLOTTA FRANCESCO	Sindaco	X	
CARULLO PIERO	Vice	X	
AIELLO ANTONELLO	Assessore		X

Partecipa il Segretario Comunale, reggente a scavalco **Dr. Cimino Peppino**.

Il Sindaco, Bartolotta Francesco, constatato preliminarmente che gli intervenuti sono in numero legale,

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. 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;

Dato atto che nel comune di Martirano con deliberazione della G.C. n. 25/2022 l'Amministrazione comunale ha:

- preso atto del Decreto Dirigenziale n. 3183 del 24/03/2022, adottato dal Dipartimento Lavoro e Welfare Settore 01 - Politiche Attive, superamento del precariato e vigilanza Enti Mercato del Lavoro - Osservatorio della Regione Calabria, ad oggetto: "Riparto delle risorse regionali per la stabilizzazione, mediante contratto a tempo indeterminato ex legge 30 dicembre 2018, n. 145, dei lavoratori socialmente utili e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità della Regione Calabria. Approvazione avviso pubblico per la presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento regionale. Prenotazione impegno anno 2022".
- aderito all'Avviso Pubblico con il quale le Amministrazioni pubbliche della Calabria, che hanno assunto a tempo indeterminato o che procedono all'assunzione ai sensi dell'art. 1, comma 446, della Legge 30/12/2018, n. 145, dei lavoratori socialmente utili di cui all'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2000 e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 01/12/1997, n. 468 e dell'art. 2 del D. Lgs. 07/08/1997, n. 280, sono invitate a presentare istanza per beneficiare dell'incentivo regionale nella misura determinata nel citato Decreto Dirigenziale n. 3183/2022.
- disposto che l'incentivo regionale erogato dalla Regione Calabria, giusto Decreto Dirigenziale n. 3183/2022, verrà interamente utilizzato per integrare tutto il personale, ex LSU/LPU, già stabilizzati nell'anno 2021 con rapporto di lavoro part-time 18 ore settimanali per le cat. A e a 24 ore per le cat. C;
- dato atto che il Comune integrerà l'attività lavorativa del personale ex LSU/LPU nella misura finanziata, complessivamente pari ad € 18.000,00 annue per ciascuna unità;

Considerato che nel mese di dicembre 2022 scade l'utilizzo del Geom. Funari Rosuccio, dipendente del Comune di Altilia e, dunque, occorre dare continuità alla copertura temporanea di detto posto per scongiurare che il Comune resti privo di una figura fondamentale quale è il responsabile dell'Area Tecnica, nelle more di procedere ad

attivare le procedure di legge per l'assunzione a tempo indeterminato di tale figura professionale;

Richiamato il d.l. 80/2021 (cosiddetto Decreto Reclutamento) che ha introdotto, con l'art 52 comma 1bis del D Lgs. 165/2001, le c.d. "progressioni verticali" dei dipendenti pubblici da effettuarsi tramite una procedura comparativa basata sui parametri di seguito riportati:

- valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio;
- assenza di provvedimenti disciplinari;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- numero e tipologia degli incarichi rivestiti;

Considerato che

- le progressioni tra le aree, cosiddette verticali, possono essere attivate nel tetto massimo del 50% dei posti che l'ente programma di coprire, senza il calcolo di tale tetto all'interno delle singole aree o categorie;
- per gli **Enti Locali** in particolare viene stabilito che ci si debba riferire alle qualifiche diverse;

Valutata opportunamente la situazione economico - finanziaria del Comune di Martirano e ritenuto per l'economicità del procedimento (in termini di durata dello stesso) e della spesa (in termini di costo del personale), prevedere la copertura di n. 1 posto di Istruttore di Polizia Municipale Cat. C1 attraverso la progressione verticale tra le categorie che comporta una maggiore spesa limitata al differenziale tra lo stipendio in godimento di un dipendente appartenente alla categoria B con quello di n. 1 dipendente appartenente alla Cat. C1;

Ritenuto allo scopo modificare la dotazione organica vigente, rideterminandola con previsione di n. 1 posto di Cat. C, profilo Istruttore di Polizia Municipale part time 70%, in luogo di quello già esistente di Istruttore di Polizia Municipale Cat. C1 part time 50%;

Ritenuto altresì, modificare la dotazione organica vigente rideterminandola con previsione di: n. 1 posto di Cat. C profilo tecnico part time 50% in luogo di n. 1 posto di Cat D1 profilo tecnico part ime 50 % che viene soppresso.soppressione, a conclusione della procedura di verticalizzazione, di n. 1 posto di cat. B part time 70% del Servizio Tecnico-manutentiva;

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 2021 (ultimo rendiconto approvato) e media delle entrate correnti del triennio 2019/2021 al netto del FCDE, è superiore al valore soglia di 29,50% per come dettagliato nell'allegato 2) che forma parte integrante del presente provvedimento anche se non pubblicato;

Tenuto conto che anche se il Comune non risulta "virtuoso" il valore predetto è migliorativo rispetto all'anno precedente e, dunque, l'Ente ha avviato un percorso di graduale rientro nel limite del valore soglia di riferimento;

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 e richiamate 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 percento>. 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"*;

Ritenuto necessario per garantire lo svolgimento degli adempimenti istituzionali, stante l'assenza tra i dipendenti in servizio, di non poter più rinviare l'assunzione di n. 1 unità di Cat. C profilo Istruttore di Polizia Municipale part time 70% al fine di assicurare le funzioni di controllo del territorio;

Valutato, per come sopra già specificato procedere a prevedere l'assunzione di tale figura con ricorso alla procedura di cui all'art. 52 comma 1bis del D. Lgs. 165/2001;

Ritenuto non programmare allo stato assunzioni, per l'annualità 2022 ulteriori assunzioni a tempo indeterminato, programmando sull'annualità 2023 l'assunzione dall'esterno di n. 1 unità di Cat. C1 part time 50%profilo tecnico;

DATO ATTO che gli incrementi orari di cui alla delibera di G.C. n. 25 del 28/04/2022 destinati al personale ex LPU/LSU non gravano sul bilancio comunale in quanto trattasi di spesa eterofinanziata;

Ritenuto necessario secondo il vigente quadro normativo verificare il 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.;

Precisato che il programma di assunzioni che si intende adottare 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 con previsione di una progressione verticale dalla cat. B alla Cat. C1 al fine anche di valorizzare le competenze acquisite nel tempo dal personale dipendente 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 che il Comune di Martirano:

- a) ha approvato il Bilancio di previsione 2021-2023 con delibera di C.C. n. 15 del 23.07.2021, ha approvato il conto consuntivo dell'anno 2021 con delibera di C.C. n. 43 del 31/05/2022 ed è in fase di Approvazione il bilancio di previsione dell'anno 2022/2024;
 - 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 delibera della Giunta Comunale n. 35 del 28.06.2022, è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2022-2024 in materia di pari opportunità, in adempimento dell'obbligo di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs 198/2006;
- Non ricorrono situazioni di eccedenza o soprannumero del personale art. 33, comma 1, D. Lgs. N. 165/2001s.m.i. ;

Ritenuto pertanto di procedere alla rideterminazione della dotazione vigente organica approvata con delibera di G.C. n. 44 del 17.06.2021 e del piano triennale di fabbisogno del personale 2022/2024 in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

Visto l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000 che definisce le competenze della giunta esecutiva;

Visti i pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile;

Visto il parere del Revisore Unico dei Conti n. 7 del 28.06.2022 acquisito in pari data al prot. n. 1931;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge

DELIBERA

La narrativa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

1. Di rideterminare la dotazione organica del Comune di Martirano approvata con delibera di G.C. n. 44 del 17.06.2021 come riportata nell' Allegato 1) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, la cui spesa massima teorica risulta inferiore alla spesa di personale dell'anno 2008 pari ad € 247.976,99;
2. Di approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024, secondo quanto di seguito stabilito:

anno 2022:

- incremento orario del personale ex LPU/LSU stabilizzato nei limiti delle risorse storicizzate eterofinanziate di cui alla delibera di G.C. n. 25 del 28/04/2022;
- assunzione tramite progressione verticale ai sensi dell'art. 52 comma 1bis del d.lgs. n. 165/2001 di n. 1 istruttore di vigilanza part time 70% Cat. C1;

anno 2023 assunzione dall'esterno di n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 part time 50%;

anno 2024 di non prevedere, allo stato, alcuna assunzione a tempo indeterminato;

Di dare atto che non ricorrono situazioni di eccedenza o soprannumero del personale ai sensi dell'art. 33, comma 1, D. Lgs. N. 165/2001s.m.i;

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;

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 2022 e pluriennale 2022/2024 e che non comporta variazioni in aumento in quanto la verticalizzazione prevista da B a C è già inclusa nella spesa corrente;

Di riservarsi di apportare modifiche e/o integrazioni al PTFP 2022/2024 qualora dovessero intervenire nuove disposizioni normative o diverse esigenze dell'Ente;

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 - 2024 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;

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.;

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;

Di avere acquisito sul presente atto il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti rilasciato con verbale n. 7 del 28.06.2022 depositato in atti;

Di dare informativa del presente provvedimento alla RSU e alle OO.SS.;

e, con apposita votazione, unanime,

di **DARE** alla presente deliberazione immediata esecutività ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000 richiamato.=====.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
f.to Bartolotta Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr. Peppino Cimino

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 Rag. Lina Grazia Pugliano

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 FINANZIARIO
f.to Rag. Lina Grazia Pugliano

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 25.07.2022 (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, 25.07.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Avv. Bruno Rosaspina

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