

COMUNE DI MARTIRANO
Provincia di Catanzaro

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 49 DEL 06/08/2020

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022 e piano annuale delle assunzioni 2020. Ricognizione delle eccedenze. Rideterminazione della Dotazione Organica.

L'anno **Duemilaventi** il giorno **sei (06)** del mese di **AGOSTO** alle **ore 17:20**, nella sala Consiliare del Comune suddetto all'uopo individuata, con decreto sindacale n.01/2020, la Giunta Comunale, convocata con appositi avvisi, si è riunita con la presenza dei Signori:

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

Partecipa il Segretario **Comunale, in servizio a scavalco D.ssa Rosetta Cefalà.**

Il Sindaco, Bartolotta Francesco , assume la presidenza , constatato preliminarmente :

che gli intervenuti sono in numero legale,

che tutti i presenti, muniti dei dispositivi di protezione individuale sono disposti assicurando tra di loro la distanza ben oltre quella minima di un metro, prescritta dai provvedimenti governativi in materia di emergenza sanitaria da COVID-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, 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;

Dato atto che nel comune di Martirano sono impiegati a tempo determinato lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità il cui apporto lavorativo è prezioso per lo svolgimento dei compiti d'istituto e per il buon funzionamento dei servizi;

Tenuto conto che il Comune di Martirano:

- ha prorogato la contrattualizzazione a tempo determinato di n. 7 (sette) lavoratori socialmente utili e n. 4 (quattro) lavoratori di pubblica utilità, già in servizio presso il Comune di Martirano, con decorrenza dal 1 gennaio 2020, con contratto part time a 26 ore settimanali e finanziamento della spesa a carico del Ministero del Lavoro e della Regione Calabria che ne hanno garantito la copertura finanziaria;
- ha aderito, giusta delibera di G.C. n. 71 del 14/11/2019, all'avviso regionale di cui al decreto dirigenziale n. 10462 del 28/08/2019 e relativa nota prot. Siar n. 333300 con cui la Regione Calabria ha riaperto i termini per il riconoscimento di incentivi - in favore degli Enti utilizzatori - alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità;

Considerato che:

la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge bilancio 2020), pubblicata sulla G.U. n. 304 del 30 dicembre 2019, ha introdotto misure volte a favorire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, proseguendo il percorso già intrapreso da precedenti disposizioni normative; tra le nuove misure il comma 495 dell' articolo 1 della citata legge 160/2019 prevede che, al fine di semplificare le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1 ° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, utilizzati anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali

previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo, dell'articolo 1 della legge 160/2019. In particolare tale comma dispone che, per le predette finalità, le amministrazioni interessate provvedono a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ripartite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza unificata, entro il 31 marzo 2020;

Dato atto che il Comune di Martirano ha presentato istanza, entro il 20 febbraio 2020, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini dell'assegnazione delle risorse storicizzate finalizzate alla stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili;

Precisato che 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;

Preso atto, dunque, che le stabilizzazioni degli LSU in deroga saranno finanziate con le risorse del Fondo per l'occupazione, ripartite secondo quanto previsto da specifico D.P.C.M. ;

Vista e richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 30/07/2019 con la quale è stata approvata la dotazione organica vigente ed approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021;

Considerato che nel corso dell'anno 2019 n. 1 LSU è cessato dal servizio e che nel corso dell'anno 2020 sarà collocato a riposo un lavoratore socialmente utile e n. 2 unità di personale a tempo indeterminato e pieno (n. 1 di Cat. C Istruttore Tecnico Responsabile di Servizio e n. 1 di Cat. A operatore);

Ritenuto procedere alle seguenti assunzioni nell'anno 2020:

- sostituzione del responsabile dell'Ufficio Tecnico comunale tramite assunzione di n. 1 unità di Cat. D1 part time 50% (18 ore settimanali),
- n. 1 Istruttore di Polizia Municipale Cat. C1 part time 50%;
- stabilizzazione in categoria A di n. 6 unità (n. 3 LSU e n. 3 LPU) n. 18 ore settimanali, dando atto che n. 1 unità LSU sarà collocata a riposo nel corso dell'anno 2020;
- stabilizzazione in 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%
---	-------------------------

a decorrere dal 1° gennaio 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia corrispondente per fascia demografica, possono incrementare la Spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del decreto attuativo pari al 29,50% per il comune di Martirano;

Dato atto che il rapporto spesa del personale del Comune di Martirano relativa all'anno 2018 (ultimo rendiconto approvato) e media delle entrate correnti triennio 2016/2018, è inferiore al valore soglia di 29,50%;

Accertato che:

- il comune di Martirano presenta una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti e che tale incidenza è inferiore al valore soglia e, pertanto, all'Ente è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato (**ALLEGATO 1**);
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni virtuosi (così definiti quelli che si collocano sotto il valore soglia di riferimento), possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2 del DPCM per fascia demografica, 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 riferimento:

Tabella 2

Fascia demografica	2020	2021	2022	2023	2024
comuni con meno di 1000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

- i valori percentuali sopra riportati come da tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;

Considerato che per il periodo 2020-2024 i comuni virtuosi possono utilizzare le facoltà assunzionali residue degli anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 (c.d. resti assunzionali). In altri termini il Comune può utilizzare i propri resti assunzionali anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla Tabella 2, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento;

Tenuto conto che in base ai valori riportati nel conto consuntivo la spesa del personale dell'anno 2018 (al netto dei contributi ministeriali e regionali trasferiti per i lavoratori ex LPU/LSU) è pari ad € 181.671,10 e che il 23% di tale spesa è pari ad € 41.784,35;

Dato atto che l'art. 5, comma 2, del DPCM 17 marzo 2020 consente al Comune di Martirano di programmare le assunzioni di personale utilizzando i resti assunzionali di turn-over;

Considerato:

che il budget 2016 – 2018 sommato alle cessazioni dell'anno 2019 è pari ad € 32.334,69 in quanto nel triennio 2016/2018 non si sono verificate cessazioni di personale nel comune di Martirano, mentre nell'anno 2019 si è registrata una cessazione dal servizio nel mese di agosto 2019 di n. 1 unità categoria C1 full time;

Quantificata pertanto in complessivi € 32.334,69 la somma disponibile residua per assunzioni;

Accertato che:

- nell'anno 2020 sono previsti n. 2 collocamenti a riposo n. 1 in categoria C, posizione economica C4 e n. 1 in categoria A, posizione economica A3 per un risparmio di spesa complessivo annuo pari ad € 56.977,99;
- negli 2021 e 2022, stante la vigente normativa, allo stato, non è possibile prevedere cessazioni;
- le capacità assunzionali dell'anno 2019 pari ad € 32.334,69, sono utilizzabili nella misura massima di € 29.605,05 per rientrare nel limite di incremento di spesa di cui alla Tabella 2 del Decreto in parola;

Ravvisata, per quanto sopra esposto, la necessità di rideterminare la dotazione organica vigente per renderla più funzionale alle esigenze dell'ente in relazione agli adempimenti da svolgere e programmi da realizzare ed ai bisogni crescenti in termini di domanda di servizi della collettività amministrata, nel rispetto del parametro di riferimento di cui al D.M. del 10 aprile 2017;

Tenuto conto di quanto formulato con deliberazione n. 4/2019 dalla Corte dei Conti Sezione delle Autonomie che ha riconosciuto, superando le diverse interpretazioni fornite con pareri contrapposti dalle sezioni regionali, la possibilità per gli enti locali di rimodulare le dotazioni organiche sostituendo al posto di un tempo pieno cessato, due unità lavorative part time a condizione che sia garantita "la neutralità finanziaria della rimodulazione";

Considerato che il vigente quadro normativo richiede per i comuni con popolazione fino a 1000 abitanti, al fine di poter procedere alle assunzioni di personale, la verifica 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;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- 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.;

Ribadita la necessità di prevedere la sostituzione dell'istruttore tecnico prossimo al collocamento a riposo e la copertura del posto vacante di Istruttore di polizia municipale, stante l'assenza di tale importante figura nel comune di Martirano;

Ritenuto, anche ai fini della sostenibilità della spesa, prevedere tali posti nella dotazione organica in part time al 50%;

Atteso che con il proponendo piano assunzionale risulta rispettato il principio di riduzione della spesa di personale sostenute dall'ente, **(ALLEGATO 2)**;

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;

Rilevato che questo ente ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018;

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.

Dato atto che la spesa potenziale massima della proponenda dotazione organica risulta inferiore a quella del 2008, giusto prospetto dimostrativo redatto dal servizio finanziario e qui allegato quale parte integrante e sostanziale **(ALLEGATO 3)**;

Tenuto conto che la L. 145/2018 ha previsto il superamento del blocco delle assunzioni del personale per tutte le amministrazioni che nell'anno precedente non sono riuscite a rispettare i vincoli stabiliti per il pareggio di bilancio prevedendo al comma 823 "a decorrere dal 2019", l'abolizione della lettera e) del comma 475 della legge 232/2016, che sanziona le amministrazioni che non hanno rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, tramite il divieto di assunzione;

Considerato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle

funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 562 - spesa anno 2008;
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale devono essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita la cui quantificazione è pari alla spesa di personale dell'anno 2008;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Ritenuto alla luce delle cessazioni programmate e delle assunzioni che si ritengono dover effettuare per garantire la funzionalità dei servizi, modificare la dotazione organica attualmente nel rispetto del limite imposto dall'art. 1, comma 562 legge finanziaria n. 206/2006 - spesa anno esercizio 2008 - pari ad € 247.976,99 (**All. 3**);

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto l'art. 1, comma 446 e seguenti, della L. 145/18 che autorizza le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori LSU e LPU a procedere all'assunzione a tempo indeterminato anche con contratti di lavoro part-time, nei limiti del piano del fabbisogno;

Dato atto che tale norma fissa alcune deroghe ai principi normativi ed in particolare:

- Consente l'espletamento di procedure riservate mediante prova di idoneità dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle categorie A e B. Tali assunzioni a tempo indeterminato sono considerate, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, nella quota di accesso dall'esterno;
- Consente l'espletamento di concorso riservato, per titoli ed esami, per il personale che abbia la professionalità richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego, da inquadrare nelle categorie C e D;
- Finanziamento, nei limiti delle risorse, a valere sul regime ordinario delle assunzioni, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno;
- consente di utilizzare per il calcolo della capacità assunzionale anche le risorse utilizzate per i contratti di lavoro flessibile (media del triennio 2015-2017) prevedendo la contestuale e definitiva riduzione di tale valore dal plafond delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010.
- prevede che il calcolo della capacità assunzionale e della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 e 562, della L. 296/2006 sia effettuato al netto del

cofinanziamento erogato dallo Stato e dalla regione (art. 1, comma 446, lettera f) della legge 145/2018);

Richiamata la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che prevede misure volte al superamento del precariato e valorizzazione dell'esperienza professionale ed in particolare chiarisce che le procedure concorsuali riservate, bandite ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, devono intendersi in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili in riferimento alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione che possono quindi essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50 per cento;

Ritenuto, pertanto, procedere alla programmazione delle stabilizzazioni sulla base della normativa fin qui riportata che sinteticamente prevede:

- Per le amministrazioni che hanno aderito all'avviso Regionale entro la scadenza indicata nell'avviso di riapertura dei termini, non si applicano le procedure di reclutamento previste nell'art.1 comma 446 della legge 145/2018 (Circolare Ministero del Lavoro n° 15 del 01.08.2019), ma sarà possibile procedere alla stabilizzazione diretta dei lavoratori di Cat. A e B sulla base della graduatoria approvata dal Decreto Dirigenziale Dip. Lavoro Regione Calabria n° 10389 del 25.09.2018;
- Per i lavoratori di Cat. C e D, invece, dovrà essere approvato un bando di concorso riservato; sarà necessario in questo caso garantire un adeguato accesso dall'esterno ai sensi dell'art. 20 del Decreto Legislativo 75/2017 e, pertanto, tali concorsi potranno essere banditi nei limiti del 50% della programmazione del fabbisogno con stabilizzazione dei soggetti già contrattualizzati con contratti di lavoro flessibile (Circolare n. 3/2017);
- Le assunzioni dovranno essere programmate rispettando il limite della spesa del personale dell'anno 2008;

Accertato che con la legge 145/2018 viene ribadito il tetto massimo del 25% di part-time per ogni categoria, con la esclusione delle posizioni organizzative ed il numero dei dipendenti su cui calcolare tale soglia deve essere rilevato al 31 dicembre dell'anno precedente con arrotondamento dei resti effettuato alla unità superiore, fermo restando che sulla base delle previsioni dettate dal comma 8 dell'articolo 53 CCNL Funzioni Locali, la contrattazione collettiva decentrata integrativa può disporre l'aumento del contingente massimo di part-time individuandone le ragioni e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il che può però realizzarsi solamente per "gravi e documentate situazioni familiari";

Richiamato il parere Aran n. 2217/2019 che rispondendo a specifico quesito del comune di Sciacca, avalla l'ampliamento dei rapporti part time rispetto al limite del predetto 25% sul caso specifico delle stabilizzazioni dei precari, demandando alla contrattazione integrativa la possibilità di superare il tetto percentuale;

Tenuto conto della volontà dell'Amministrazione di procedere alla stabilizzazione del personale LPU/LSU già in servizio presso il Comune di Martirano, prevedendo per la stabilizzazione di n. 3 LSU in categoria C part time a 24 ore settimanali, a carico del bilancio comunale la spesa eccedente i contributi all'uopo storicizzati dal Ministero del Lavoro (€ 9.296,22 annui lordi pro capite) e dalla Regione Calabria (€ 3.800,00 annui lordi pro capite);

Considerato che in data **21.07.2020** con nota prot. 1655 è stata convocata la delegazione trattante e la proposta de qua riferita al fabbisogno 2020/2022 è stata sottoposta alle Organizzazioni Sindacali/RSU che nella seduta del 28/07/2020 **hanno rilasciato parere favorevole al superamento del 25% del part-time in quanto mirato al superamento del precariato riferito agli ex LSU- LPU contrattualizzati e per i quali, nel citato fabbisogno, è programmata la stabilizzazione per tutti entro l'anno 2020** , come da relativo verbale (**ALLEGATO 4**);

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 i percorsi di stabilizzazione 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;

Precisato che le stabilizzazioni dei lavoratori ex LPU/LSU a tempo indeterminato saranno effettuate entro il 31/12/2020;

Accertato che il Comune di Martirano:

- a) ha approvato il bilancio di previsione dell'anno 2019 con delibera di C.C. n. 8 del 11.04.2019 ed il conto consuntivo dell'anno 2018 con delibera di C.C. n. 11 del 16.05.2019;
- 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;

Dato atto che così come si rileva dai dati forniti dal responsabile del Servizio Finanziario:

- che i resti assunzionali disponibili per nuove assunzioni ammontano ad € 32.334,69 lordi;
- Con la delibera della Giunta Comunale n. 5 del 31.01.2021, è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2019/2021 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 all'approvazione della nuova dotazione organica e del piano triennale di fabbisogno del personale 2020/2022 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, dai Responsabili dei Servizi Interessati sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile;

Visto il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti Dott.ssa Daniela Frammartino , giusto verbale n. 11 del 16.07.2020, acquisito a mezzo Pec in pari data , (**ALLEGATO 5**);

Con voti favorevoli unanimi resi in forma palese ,

DELIBERA

La narrativa è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

1. **Di approvare** il piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022, secondo quanto di seguito stabilito:

anno 2020:

- Assunzione n. 1 unità Cat. D1 part time a 18 ore settimanali con profilo Istruttore Direttivo Tecnico e n. 1 unità Cat. C1 part time a 18 ore settimanali con profilo Istruttore di vigilanza;
 - 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%.
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 mentre la spesa annua lorda per il reclutamento
3. 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 non prevedere**, allo stato, per gli anni 2021 e 2022 ulteriori assunzioni a tempo indeterminato nelle more di valutare e verificare il permanere del rispetto dei presupposti normativi che disciplinano il turn over negli enti locali, stante le modifiche del sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei comuni introdotte dal D.L. 34/2019, convertito in legge 56/2019.
5. **Di rimodulare** la dotazione organica del Comune di Martirano come da Allegato 3) 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.
6. **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.
7. **Di anticipare** la volontà del comune di Martirano di verificare, in una fase successiva e previa effettiva assegnazione delle risorse storicizzate provenienti dai contributi previsti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Regione Calabria, di incrementare temporaneamente nei limiti delle necessità organizzative e dei fondi di bilancio disponibili, l'orario di lavoro delle unità provenienti dal bacino LPU/LSU impiegate.
8. **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.

9. **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 2020 e pluriennale 2020/2022.
10. **di riservarsi** di apportare modifiche e/o integrazioni al PTFP 2020/2022 qualora dovessero intervenire nuove disposizioni normative o diverse esigenze dell'Ente.
11. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 - 2022 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.
12. **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..
13. **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.

Successivamente, stante l'urgenza di adottare il presente atto, con separata votazione unanime favorevole ,

LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA

Di dare alla presente deliberazione immediata esecutività ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000 .

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 contabile del presente atto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

f.to Il Vicesindaco 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 tecnica del presente atto.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

f.to Il Vice Sindaco 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 19/08/2020 (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, 19/08/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dr ssa Rosetta Cefalà

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