



COMUNE DI POLISTENA

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 90 DEL 08-08-2022

Oggetto: Modifica e integrazione fabbisogno personale 2022/2024.

L'anno **duemilaventidue** il giorno **otto** del mese di **agosto** alle ore **18:25**, nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Municipale, sotto la Presidenza del Sindaco Tripodi Michele.

Sono intervenuti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente / Assente
Tripodi Michele	Sindaco	Presente
Politano' Giuseppe	Vice Sindaco	Presente
Cannata' Valeria	Assessore	Presente
Nasso Marco	Assessore	Presente
Napoli Maria Catena	Assessore	Presente
Sorace Domenico	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario Generale Lampasi Daniela

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione relativa all'oggetto predisposta dal responsabile della **RIPARTIZIONE SERVIZI FINANZIARI**, corredata dei pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs n. 267/00, di seguito riportata:

* * * * *

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 18.08.2021, esecutiva, sono stati approvati il DUP 2021-2023 ed il bilancio di previsione 2021-2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 45 del 24.12.2021, esecutiva, è stato approvato il piano della Performance comprensivo del Piano esecutivo di gestione e del piano degli obiettivi;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Preso atto che con deliberazione di GC n. 27 del 24.03.2022 è stato approvato il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024 prevedendo l'assunzione nell'anno 2022 delle seguenti figure : 3 categorie C a 24 ore settimanali; una cat. D mediante progressione verticale riservata al personale interno, oltre a una categoria D ex art. 110 c. 2 a tempo determinato.

Considerato:

- che si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla vigente normativa;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Dato atto che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- 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.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "*(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visto:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3 e art. 4 debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Dato atto che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Visto l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che "*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 nel 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 predetto valore soglia".

Considerato che il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo 2020 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020. Esso, sulla scorta dell'intesa raggiunta in seno alla Conferenza Stato - Città, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020;

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

Dato atto che il comune di Polistena ha una popolazione anagrafica (ANPR) al 31.12.2021 paria a n. 10.134 abitanti dall'ultimo censimento di 10.700 abitanti;

Verificato che il nuovo regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri alla stregua del quale la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali. A tal fine il decreto:

- con l'art. 3 suddivide i comuni per fasce demografiche;

alla fascia f) appartengono i comuni con un numero di abitanti da 10.000 a 59.999 ;

- con l'art. 4 individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;

- con l'art. 5 stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

Preso atto che successivamente all'approvazione del fabbisogno del personale di cui alla deliberazione di GC n. 27 del 24.03.2022 con deliberazione di CC n.17 del 26.05.2022 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2021;

Dato atto che occorre dunque avere a riguardo ai dati risultanti da detto documento contabile e , pertanto, :

a) l'individuare la spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dal rendiconto dell'anno 2021;

b) l'individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, detratto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2019-2020-2021 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio di ogni anno del triennio;

c) la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;

Dato atto che il Comune di Polistena appartiene agli enti di fascia f) e il valore soglia di cui alla tabella 1 è pari al 27%;

CONSIDERATO che dall'allegato prospetto relativo ai dati del rendiconto 2021 emerge che

- la spesa del personale dell'anno 2021, al netto dell'IRAP, è pari a **€ 2.372.443,29**
- la media delle entrate del triennio 2019-2021, al netto del FCDE, è pari a € 8.009.361,40
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 29,62 % ed è superiore al valore soglia del 27%;
- che il Comune di Polistena rientra, pertanto, nella cd. fascia intermedia (tra il 27% ed il 31%);
- la spesa del personale anno 2018 è pari ad € 2.978.403,56;
- la spesa sostenuta dall'Ente per assunzioni flessibili nell'anno 2009 è pari ad € 76.222,38
- l'Ente rispetta il tetto della spesa del personale media triennio 2011-2013, pari ad € 3.602.093,14

Visto l'art. 6 c. 3, del D.M. 17 marzo 2020 secondo cui:

*“ I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente **articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto** rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato “*

Richiamato ancora l'art. 57 comma 3 septies del DL 104/2020:

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

Preso atto ancora che il DL 30.12.2021 n.228 all'art. 1 punto 27 ha previsto a decorrere dall'anno 2022 un contributo per le amministrazioni della Regione Calabria che hanno assunto *“ Alle amministrazioni pubbliche della regione Calabria che hanno assunto a tempo indeterminato i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità di cui agli articoli 2 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e 2 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, o che procedono alla loro assunzione a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n.145, con le modalità semplificate di cui all'articolo 1, comma 495, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, è riconosciuto a decorrere dall'anno 2022 il contributo di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari ad euro 20.014.762 annui a decorrere dal 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 199, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.”*

Preso atto del decreto della Regione Calabria 7443 del 06.07.2022 che ha approvato l'elenco delle domande ammesse a contributo di cui all' avviso pubblico approvato con Decreto dirigenziale della Regione Calabria n. 3183 del 24.03.2022 tra cui risulta il comune di Polistena con un contributo di € 18.000,00 per lavoratore LSU/LPU stabilizzato

Dato atto che il Comune di Polistena ha assunto a tempo indeterminato giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 10/2020 n. 19 ex LSU e n. 22 ex LPU, lavoratori contrattualizzati e che ad oggi i dipendenti in servizio sono nel n. di 40 unità;

Preso atto che, pertanto, il contributo totale che sarà assegnato dalla Regione Calabria per i citati lavoratori ammonta a regime **ad € 720.000,00**;

Preso atto de decreto della Regione Calabria n. 8398 del 20.07.2022 con il quale sono state ripartite le risorse in favore dei comuni ed assegnazione della quota di € 349.601,83 per l'anno 2022 relativamente al contributo quota Regionale.

Rilevato che è in corso di emissione il Decreto relativo alla quota Ministeriale.

Dato atto che il contributo di cui al Decreto della Regione Calabria n.7443 del 06.07.2022 assorbe i finanziamenti in precedenza concessi per i lavoratori di cui trattasi di € 13.096,22 a lavoratore e che il contributo di € 18.000,00 è omnicomprensivo degli stessi.

Rilevato che il citato contributo viene concesso per ogni dipendente stabilizzato indipendentemente dall'effettivo orario di lavoro degli stessi;

Vista la nota della Regione Calabria del 21.07.2022 prot. 340135 con la quale è stato stabilito che l'incentivo a lavoratore è pari a € 18.000,00 di cui € 8730,78 di incentivo regionale ed € 9296,22 di incentivo ministeriale e che lo stesso viene riconosciuto interamente per l'anno 2022;

Preso atto che con la citata nota la Regione ha invitato gli Enti a completare le procedure con trasmissione dell'addendum per l'incremento orario dei lavoratori di cui trattasi a seguito della L. 15/2022;

Considerato che l'ente nell'anno 2021 ha stabilito l'orario di lavoro dei dipendenti ex LSU/LPU in 23 ore settimanali;

Considerato che il contributo concesso dalla Regione Calabria di cui sopra consente di incrementare ulteriormente l'orario dei lavoratori stabilizzati fino alla concorrenza di 26 ore settimanali cadauno (29 A * € 19.278,61 – 6 B * € 20391.35 e 5 C* € 22.859.10) per un costo complessivo di € 795.723.29;

Rilevato che l'incremento orario proposto è interamente coperto per il bilancio 2022-2024 dal nuovo contributo riconosciuto per i lavoratori LPU-LSU pro capite e non produce un aumento di spesa del personale rispetto all'anno precedente (2021).

Rilevato che l'incremento orario di cui trattasi allinea i contratti part time in essere per altri dipendenti, in parte appartenenti alle medesime categorie, in servizio presso l'Ente e non determina disparità di trattamento;

Constatato, altresì, che l'incremento orario a 26 ore settimanali dei servizi garantisce una maggiore funzionalità dei servizi e permette di raggiungere l'orario di lavoro che i citati dipendenti avevano all'atto dell'assunzione a tempo determinato con una ricaduta positiva sulla gestione e funzionalità dei servizi con normalizzazione dei precedenti dei servizi, tenuto conto anche della prevalente gestione interna degli stessi, venuta meno in considerazione della minore capacità oraria avutasi dall'avvenuta stabilizzazione in avanti;

Dato atto che l'Ente ha assoluta necessità di procedere alle assunzioni già programmate con deliberazione di GC n. 27/2022 nonché all'assunzione di ulteriori due figure finalizzate alla sostituzione del personale cessato e che cesserà nel corso del 2022 precisamente 1 categoria D –

da assegnare ai servizi tecnici ed 1 categoria D da assegnare ai servizi di Vigilanza e polizia amministrativa onde garantire la dotazione minima necessaria alle esigenze degli uffici;

Rilevato che le assunzioni di che trattasi sono indispensabili in ragione delle cessazioni intercorse negli ultimi anni avuto riguardo in particolare a quelle verificatesi nel periodo 2019-2021 e che a causa delle emergenza pandemica e dei vincoli di spesa non è stato possibile garantire il completo turn over.

Constatato che a seguito delle cessazioni già verificatesi, nelle more delle nuove assunzioni sono state adottate misure organizzative per garantire la continuità amministrativa e sopperire alle carenze di personale determinato dalle cessazioni, con mobilità interna e assegnazione di un dipendente istruttore contabile cat. C ed un vigile urbano cat. C ai servizi demografici, nonché un dipendente cat.D ai servizi sociali, culturali e sport a seguito della cessazione del Capo Ripartizione e stante l'assenza di figure idonee ed appartenenti alle categorie C e D oltre che mediante utilizzo condiviso di dipendenti;

Rilevato che con il nuovo funzionigramma di cui alla deliberazione di GC n. 18/2021 si è proceduto, altresì, alla riorganizzazione dei servizi delle Ripartizioni dell'Ente con accorpamento delle Ripartizioni Tecniche (Urbanistica e Lavori Pubblici) in un'unica Ripartizione denominata Servizi tecnici; assegnazione di nuovi servizi alla Ripartizione Vigilanza e Polizia Amministrativa (cui sono stati attribuiti tra gli altri del patrimonio- gestione beni confiscati- case popolari- cimitero etc) e alla Ripartizione Finanziaria (cui è stato assegnato tra gli altri il servizio Provveditorato e servizio personale); oltre che una diversa articolazione dei servizi alla Ripartizione Servizi sociali, culturali, sport e alla Ripartizione Affari generali;

Rilevato che la che, oggi la Ripartizione Servizi Tecnici ha una forte carenza di personale interno aggravata dalla cessazione nell'anno di altra unità cat. C istruttore tecnico, già assegnato alla Ripartizione Urbanistica;

Preso atto che attualmente la Ripartizione tecnica , oltre alle figure esterne di operaio e operai specializzati, ha una cat. D (responsabile di Ripartizione che cesserà dal servizio nel mese di ottobre 2022) 1 cat. D a 36 ore settimanali prevalentemente assegnato ai servizi urbanistici/ecologia ; 1 categoria C a 23 ore settimanali ed 1 categoria A a 23 ore settimanali ed 1 categoria B a 36 ore settimanali che cesserà dal servizio il 31.12.2022;

Dato atto che nell'anno 2022 si è avuta nella Ripartizione Vigilanza la cessazione di una unità vigile urbano cat. C, nonché il collocamento dell'unità assunta con posizione apicale ad altra Ripartizione;

Considerato che il personale in servizio nelle ripartizioni non è sufficiente a garantire la ottimale funzionalità dei servizi in relazione alle competenze ed ai carichi di lavoro;

Dato atto che la posizione organizzativa della Ripartizione Vigilanza è attualmente ricoperta dal Segretario generale e che detta situazioni in virtù dei compiti e delle funzioni al medesimo assegnate non può che avere carattere temporaneo.

Rilevato che si sono avute cessazioni anche nelle altre Ripartizioni che hanno forte carenza di personale interno appartenente alle categorie C e D;

Constatato, pertanto, che la programmazione di cui alla deliberazione di GC n. 27/2020, già di per se insufficiente a coprire tutte le carenze in organico, deve essere mantenuta per far fronte alle

cessazioni già verificatesi ed essendo indispensabile: 1. garantire supporto all'ufficio tributi, al fine di potenziare la riscossione delle entrate e consentire maggiori spazi assunzionali; 2. coprire le cessazioni verificatesi negli ultimi anni nei servizi demografici e garantire i servizi alla popolazione 3. Garantire almeno unità ai servizi sociali/ culturali/ istruzione, considerato anche che il Comune di Polistena è Ente Capofila del distretto socio assistenziale ed in ragione delle cessazioni del personale assegnato;

Dato atto che a seguito della deliberazione di GC n. 27 sono state avviate le procedure di assunzione con inoltro delle richieste per la mobilità obbligatoria prevista dall'art. 34 del dlgs 165/2001;

Rilevato, altresì, che occorre integrare la citata programmazione prevedendo l'assunzione di una categoria D istruttore direttivo tecnico, per garantire il turn over nei servizi Tecnici e una figura professionale qualificata in ragione delle funzioni ed i compiti assegnati, nonché una unità categoria D istruttore direttivo vigilanza da assegnare alla Ripartizione servizi di vigilanza in sostituzione del dipendente trasferito per mobilità interna ai servizi sociali, culturali, istruzione e sport, attualmente sprovvisto di personale appartenente alle categoria C e D.

Rilevato che il costo teorico sull'anno delle ulteriori assunzioni programmate con il presente atto ammonta ad € 68.746,48, mentre il costo teorico sull'anno delle assunzioni programmate con deliberazione di GC n. 27/2022 ammonta ad € **66.024,31** oltre € 34.373,24 (assunzioni a TD ex art.110 D. Lgs. 267/2000) per un totale di € 134.770,79 a fronte di cessazioni dell'anno pari a € 256.011,99;

Considerato che le cessazioni verificatesi nell'anno finanziano le nuove assunzioni e comportano comunque una diminuzione della spesa di personale rispetto all'anno 2021, diminuzione mantenuta anche negli anni successivi;

Dato atto, pertanto, che con le assunzioni programmate non si ha incremento della spesa di personale sostenuta nell'anno 2021 e che l'incremento orario dei Lavoratori LPU/LSU non determina incremento di spesa rispetto all'anno 2021 in ragione del finanziamento concesso;

Dato atto, inoltre, che il risparmio effettivo derivante dalle cessazioni dell'anno 2022 (in ragione del mese di cessazione) ammonta ad € 154.479,29 mentre l'incidenza sull'anno 2022 del costo delle assunzioni programmate (in ragione del mese di assunzione) può essere così quantificato:

- l'assunzione di una categoria D – istruttore direttivo vigilanza può essere prevista con decorrenza 01.08.2022 con una incidenza di costo sull'anno 2022 di € 13.220,48 (mesi 5)
- l'assunzione di una categoria D istruttore tecnico può essere stimata per il 01.11.2022 con una incidenza di costo nell'anno 2022 di € 7.932,286 (mesi 3);
- Assunzioni : 3 categoria C a 24 ore e una cat. D per progressione verticale di cui alla deliberazione di GC n. 27 /2022, pur essendo state avviate la mobilità interna, richiedono l'espletamento delle procedure concorsuali e presumibilmente possono essere stimate con decorrenza novembre 2022 con un incidenza sull'anno 2022 per € 15.236,38. Costo cat. D ex art. 110 € 23.796,86 (mesi 9);

Considerato che per gli Enti rientranti nella fascia intermedia di cui al DM 2020 e della relativa circolare ai sensi dell'art. 6 c.3 è fatto obbligo di non incrementare il rapporto percentuale risultante dall'ultimo rendiconto approvato;

Dato atto, altresì, che l'Ente ha previsto una serie di attività per incrementare le entrate come , peraltro, esplicitato nella nota integrativa al bilancio e che le assunzioni di cui alla deliberazione di GC n. 27/2022 e quelle di cui al presente atto sono assolutamente indispensabili per garantire il funzionamento degli uffici e l'incremento delle entrate stesse;

Considerato che allo stato il rapporto di cui 6 DM 2020 risultante dall'ultimo rendiconto approvato con e assunzioni programmate non è peggiorativo e che comunque prudenzialmente l'Ente monitorerà l'andamento delle entrate nel rispetto del rapporto risultante dall'ultimo rendiconto approvato proiettato sull'anno 2022;

Ritenuto , pertanto, di dover integrare la programmazione di cui alla deliberazione di GC n. 27/2022 al fine di garantire le unità di personale minimo per la continuità delle attività amministrative e la funzionalità degli uffici e dei servizi anche in ragione delle attività programmate per implementare la riscossione delle entrate;

Dato atto che diversamente l'Ente non è in grado di garantire l'efficienza degli uffici e dei servizi e l'erogazione dei servizi alla cittadinanza;

Constatato che la consistenza delle unità di personale presenti e le professionalità in servizio non consentono diverse soluzioni organizzative , posta la carenza di figure professionali qualificate all'interno degli uffici;

Dato atto che il Comune di Polistena ha un elevato numero di dipendenti appartenenti alle categorie A/B derivanti dalla stabilizzazione del personale ex LSU/LPU e che gli stessi sono assegnati per lo più ai servizi esterni gestendo l'Ente i servizi in prevalenza con personale interno;

Ritenuto necessario ed indispensabile procedere alle assunzioni di cui alla deliberazione di GC n. 27/2022 e di cui al presente atto;

Considerato che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre 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;

Rilevato , pertanto, che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto;

Dato atto che per come chiarito dalle linee guida della funzione pubblica per regioni ed enti locali, sottoposti ai tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima per la dotazione organica resta quello previsto dalla legislazione vigente (media triennio 2011-2013) e **cioè € 3.602.093,14**;

Constatato che con deliberazione di GC n. 27/2022 è stata rideterminata la dotazione organica in ragione della programmazione con i medesimi atti approvata;

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 a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Assunto che la dotazione organica allegata al presente atto laddove interamente coperta con un costo teorico, calcolato ai sensi del CCNL 21. 05. 2018, è inferiore al tetto della spesa di personale 2011-2013;

Considerato che la Corte dei Conti (del. n. 25/2015 sez. autonomie) ha chiarito che la spesa dei cessati, non deve essere calcolata in relazione al mese di intervenuta cessazione e quindi alla spesa effettiva, ma sull'intero anno e calcolata in relazione alla categoria iniziale, a lordo delle somme sostenute per tabellare iniziale, vacanza contrattuale, indennità di comparto, e oneri a carico del comune;

Constatato che nell'anno 2021 il comune di Polistena ha avuto le seguenti cessazioni:

n. 1 categoria C a 36 ore settimanali - istruttore amministrativo - servizi demografici;

n. 1 categoria B3 a 36 ore settimanali – esecutore - servizio affari generali;

n. 1 categoria A a 36 ore settimanali – operaio - servizio LLPP;

con un risparmio a valere sulle annualità 2022 e successive di € 86.578,69

Considerato che nell'anno 2022 si sono verificate/ verificheranno le seguenti cessazioni:

- 1 Cat. D3- pos. Ec. D4 - funzionario amministrativo a 36 ore settimanali (€ 40.106,88);
- 1 Cat. C – pos. Ec. C1 - istruttore vigile urbano a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);
- 1 Cat. B – pos. Ec. B1 - operaio a 23 ore settimanali (€18.038,50);
- 1 Cat. C – pos. Ec. C3 - istruttore amministrativo a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);
- 1 Cat. C - pos. Ec. C2 - istruttore amministrativo a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);
- 1 Cat. C – pos. Ec. C3 - istruttore tecnico a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);
- 1 cat. B – pos.ec. B3- esecutore amministrativo a 36 ore settimanali (€ 28.234,17);
- 1 cat. A- pos. Ec. A3- operaio a 36 ore settimanali (€ 26.693,46)
- 1 Cat. D – pos. Ec. D1- istruttore Direttivo tecnico – a 36 ore settimanali (€ 34.373,24);

con un risparmio a valere sulle annualità 2023 e successive (al netto della cat. B ex Isu-lpu) pari a € **256.011,99;**

Rilevato, altresì, che nell' anno 2023 e 2024, sulla base della vigente normativa, si avranno le ulteriori seguenti cessazioni:

anno 2023

2 cat. A - pos. Ec. A1 a 23 ore settimanali – operaio (€ 17.054,15*2 = € 34.108,30)

Anno 2024

1 cat. B - pos. Ec. B1 a 26 ore sett. - ausiliario del traffico (€ 20.391,34);

1 cat. C - pos. Ec. C2- istruttore vigilanza- a 36 ore sett. (€ 31.651,06);

1 cat. C- pos. Ec. C3 – istruttore amministrativo a 36 ore sett. (€ 31.651,06);

1 cat. A pos. Ec. A1- operaio a 36 ore settimanali (€ 26.693,46);

1 cat. B pos. Ec. B1- operaio a 23 ore sett. (€18.038,50);

1 cat. A pos. Ec. A1- operaio a 23 ore sett. (€ 17.054,15);

Preso atto, altresì, che con deliberazione di GC n.18 del 29.10.2021 è stato approvato il nuovo funzionigramma con riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ente con diversa assegnazione dei servizi e previsione di una unità organizzativa speciale autonoma;

Dato atto che nell'ambito della Regione Calabria è stato ricollocato il personale interessato dai processi di mobilità e, pertanto, ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali (art. 1, c. 234, L. n. 208/2015);

Dato atto che con deliberazione di CC n. 25 del 11.07.2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2022-2024 ed il DUP nel quale è stata inserita la programmazione di cui alla deliberazione di GC 27/2022;

Dato atto che la presente integrazione è stata predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle indicazioni dell'Amministrazione e dei singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. n. 165/2001, giuste note dei responsabili di ripartizione prot. n. 396-425-459-450 del 10.01.2022 e prot. n. 577 del 11.01.2022:

x non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato che la spesa di personale derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 e di seguito riportata

Spesa potenziale massima da rendiconto anno 2021 al netto IRAP (A)	€ 2.372.443,29
---	-----------------------

Considerato che per l'attuazione delle assunzioni programmate nell'anno 2022 la spesa programmata presunta è così determinata:

Personale a tempo indeterminato in servizio spesa lorda presunta 2022(+)	€ 2.253.653,57
Nuove assunzioni a tempo indeterminato 2022 effettiva incidenza anno 2022 con le decorrenze sopra indicate	€36.389,13
Spesa personale ex art. 110 c. 2 da 01.05.2022	€ 23.796,86
Incremento orari coperto da fondi regionali	-----
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 2.313.839,56
Entrate ultimi tre rendiconti approvati detratto FCDE iscritto nell'ultimo rendiconto approvato (2019-2020-2021)	8.009.361,40
Rapporto Spesa al netto IRAP/ entrate – FCDE 2022	28,89 % inferiore al 29,62

	% di cui all'ultimo rendiconto approvato
Costo teorico nuove assunzioni sull'anno a valere sulle annualità successive	€134.770.79
Risparmio cessati del 2022 costo teorico sull'anno a valere sulle annualità 2023 e successive	€ 256.011.99

Rilevato che l'attuazione delle assunzioni programmate per l'anno 2023 è subordinata al rispetto dei parametri di legge;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto il proposito il parere n. 75 rilasciato in data 28/07/2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria accerta la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2022-2024 di cui alla deliberazione di GC n. 27/2022 che prevede complessivamente n. quattro posti da ricoprire mediante:

X concorso pubblico/ scorrimento graduatorie/ progressioni verticali e/o altre forme previste dalla legge;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità di mobilità ex art. 34-bis, D.lgs. n. 165/2001;

Ritenuto di dover integrare il precedente piano prevedendo per l'anno 2022 le seguenti ulteriori assunzioni:

1. *N. 1 Categoria D istruttore direttivo vigilanza da coprire mediante scorrimento graduatoria vigente con decorrenza 01.08.2022 da assegnare alla Ripartizione Vigilanza;*
2. *N. 1 categoria D istruttore direttivo tecnico mediante concorso pubblico, scorrimento graduatorie e/o altre forme previste dalla legge da assegnare alla ripartizione Servizi Tecnici al fine di coprire il turn over;*
3. *Integrazione oraria da 23 a 26 ore settimanali di n. 40 lavoratori LSU/LPU a valere sul contributo regionale e statale;*

Rilevato che le nuove regole per l'assunzione di personale hanno carattere dinamico e che l'Ente è tenuto a non superare il rapporto di cui all'art 6 c.3 Dm 27.04.2020 risultante dall'ultimo rendiconto approvato;

Dato atto che:

questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 – giusta comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avente prot. n. 00007785 del 22/02/2022 – e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

con deliberazione di GC n.13 del 23.02.2022 è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

è stato approvato il bilancio consolidato per le partecipate anno 2020;

è stato approvato il rendiconto esercizio finanziario 2021;

è stato approvato il Bilancio di previsione 2022-2024;

questo Ente ha avviato procedure per un maggior accertamento delle Entrate che consentiranno di ridurre ulteriormente le soglie massime stabilite per legge in relazione ai costi di personale;

vi sono nell'Ente graduatorie valide relativamente ad 1 posto di categoria C istruttore amministrativo-contabile e 1 istruttore direttivo vigilanza;

Preso atto che il CCNL 21.05.2018 non inserisce la programmazione tra le materie oggetto di informazione preventiva e che il presente atto sarà trasmesso alle OOSS per opportuna conoscenza;

Sentiti gli indirizzi dell'Amministrazione;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

DELIBERA

1. **di dare atto** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001:

- di non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

2. **di prendere atto** dei dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) in base al quale il Comune si attesta nella fascia intermedia di cui al DM 17.04.2020;

3. **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, l'integrazione al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022- 2024 di cui alla deliberazione di GC n. 27/2022 prevedendo:

Anno 2022

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO

- n. 1 posto di categoria D - istruttore direttivo vigilanza - a 36 ore settimanali mediante scorrimento graduatoria pari ad **€ 34.373,24 prevedendo l'assunzione con decorrenza 01.08.2022;**
 - n. 1 posto di categoria D - istruttore direttivo tecnico - a 36 ore settimanali mediante concorso pubblico/ scorrimento graduatorie o altre forme previste dalla legge – da assegnare ai servizi tecnici con un costo pari ad **€ 34.373,24 prevedendo l'assunzione con decorrenza 01.11.2022;**
4. **di incrementare** l'orario di lavoro di n. 40 dipendenti ex Lsu – LPU fino a 26 ore settimanali a valere sul fondo riconosciuto dalla Regione Calabria e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali;
 5. **di confermare** per il resto la programmazione di cui alla deliberazione di GC n. 27/2022;
 6. **di dare mandato al Responsabile della Ripartizione Finanziaria/ Personale di** monitorare il rapporto di cui al DM 17 marzo 2020 e di procedere alle assunzioni che garantiscano il rispetto di detto rapporto;
 7. **Di dare atto** che le assunzioni programmate sono indispensabili per garantire la funzionalità degli uffici e consentire il potenziamento dell'ufficio tributi finalizzato a migliorare la percentuale di accertamento delle Entrate;
 8. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
 9. **di dare atto** che il nuovo piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024, è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 10. **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;
 11. **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
 12. **stante** l'urgenza di provvedere, si propone di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

VALUTATA la sopra estesa proposta di deliberazione e ritenuta la stessa condivisibile per le motivazioni soprariportate;

VISTO il D.Lgs. n. 267/00 e ritenuta la propria competenza;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/00, allegati all'originale del presente atto;

SENTITO il Segretario Generale ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs 267/2000;

PRESO ATTO dell'incontro con le Organizzazioni Sindacali convocato con nota n. 13443 del 03.008.2022

ATTESO che la presente deliberazione rientra nelle materie di competenza della Giunta Comunale;

RITENUTA la propria competenza;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Per quanto in premessa riportato;

DI APPROVARE e fare propria la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta ad ogni effetto di legge;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, stante i motivi d'urgenza.

=====

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Sindaco
F.to Tripodi Michele

Segretario Generale
F.to Lampasi Daniela
