



COMUNE DI MANGONE

Provincia di Cosenza

PROT. N. 66 DEL 28/08/2020

DELIBERAZIONE N. 66 DEL 28/08/2020

VERBALE DI DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020– 2022. Rideterminazione dotazione organica.

In data 28/08/2020 alle ore 12,45 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, La Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

			Presenti	Assenti
1	BERARDI	Orazio	SI	
2	FALVO	Roberto	SI	
3	CARPINO	Carmine		SI
		Totale	2	1

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Dott. Orazio Berardi assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Partecipa il Segretario Comunale Avv. Caterina Dodaro, che provvede alla redazione del presente verbale.

**OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020– 2022.
Rideterminazione dotazione organica.**

LA GIUNTA COMUNALE

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;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Rilevato 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.
-

Visti:

– **l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:**

1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*

– **l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:**

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o*

figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- **l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000** il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

VISTA, in proposito, la deliberazione di giunta comunale n.19 in data 26.02.2020 ad oggetto: *Verifica condizioni di eccedenza e soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. anno 2020. Accertamento negativo.*

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;

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.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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.

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. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la deliberazione di G.C. n. 99/2018 ad oggetto: Adozione piano triennale dei fabbisogni del personale 2019-2021.

Ravvisata la necessità di approvare un nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, del relativo piano occupazionale e della conseguente dotazione organica, garantendo la coerenza con i nuovi vincoli in materia di spese per il personale e, in generale, con il quadro normativo vigente;

Rammentato:

-Che il Rendiconto dell'esercizio 2018 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n.12 del 29.04.2019.

-Che il Rendiconto dell'esercizio 2019 è stato approvato con con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 29.06.2020.

-Che risulta certificato il pareggio di bilancio per l'anno 2019 e che si prevede analogo risultato per il 2020;

-Che tutti i bilanci e i relativi risultati sono stati regolarmente trasmessi al MEF e alla BDAP;

-Che il Piano Esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi per il triennio 2019-2021 sono stati approvati con la deliberazione della G.C. n.40 del 17.04.2019.

-Che il Comune ha attivato e assicura la regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 d.l. 66/2014;

-Che è sempre stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

-Che questo Ente non si trova in situazione strutturalmente deficitaria o di dissesto finanziario, ai sensi degli art. 242 e 244 del Dlgs. N.267/2000 e ss.mm.ii.

Considerata, altresì, la volontà di questo Comune di concludere, nell'ambito della programmazione 2020/2022, il percorso di superamento del precariato presente nell'Ente, nel rispetto delle norme a tal fine introdotte dal legislatore;

Vista la Circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che, nel fornire indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, specifica al punto 3.2.1 i requisiti che consentono l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato.

Richiamato l'art. 1, comma 446-447-448-449, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 che definisce le modalità in tema di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità;

Vista la circolare n. 1 del 11/01/2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (ad oggetto: “Incentivi statali alla stabilizzazione di Lavoratori Socialmente Utili - Applicazione art. 1, commi 446-449 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019) – Chiarimenti”) la quale ha disposto che “le disposizioni di cui ai commi 447 e 448 cit. si applicheranno alle assunzioni a tempo indeterminato dei LLSUU ex art. 2, comma 1 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81- ancorchè incentivate con le risorse statali del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione – effettuate sulla base di programmi, bandi, avvisi pubblici etc., emessi a decorrere dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2021, i quali, a loro volta, ovviamente, dovranno uniformarsi alle suddette disposizioni di legge”;

Rilevato tuttavia che, con successiva circolare n. 15/2019, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a parziale modifica della precedente circolare n. 1/2019, ha precisato che “le disposizioni di cui all’articolo 1, comma 446-448 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), nelle more delle relative disposizioni di attuazione, non si applicano al reclutamento a tempo indeterminato dei Lavoratori Socialmente Utili ex art. 2, comma 1 del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81 presso pubbliche amministrazioni già finanziato con le risorse statali del Fondo Sociale per Occupazione e Formazione - ai sensi dell’art. 78, commi 2 e 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 e dell’art. 1, comma 1156, lett. g-bis) della legge 27 dicembre 2006, n. 296 - anche se effettuato sulla base di programmi, avvisi, bandi etc. emessi successivamente all’entrata in vigore delle nuove norme”;

Preso atto che le disposizioni di attuazione dell’all’articolo 1, comma 446-448 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 ad oggi non sono state ancora emanate e che pertanto le procedure di reclutamento dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità, nelle more delle predette disposizioni di attuazione, avverranno ai sensi della previgente normativa;

Atteso, infine, che la legge 27 dicembre 2019, n. 160 (legge di bilancio 2020) ha introdotto misure volte a favorire l’assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili e di lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità stabilendo che 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 sovranumerari, alla dotazione organica, al pi piano di fabbisogno del personale e ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse a tale scopo destinate dalla stessa legge;

Che in particolare, il comma 495 dell’articolo 1 della citata legge n. 160/2019 prevede: “*Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e 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, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, 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*”;

Considerato che:

- con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali sono state assegnate alla Regione Calabria risorse finanziarie per complessivi € 86.120.182,08, ai sensi dell’art. 1, comma 1156 lettera g-bis) della legge n.296/2006, di cui al decreto del Direttore Generale degli ammortizzatori sociali e della fondazione n. 234 del 07/08/2018;

- in data 28/11/2018 a seguito della pubblicazione del Decreto Dirigenziale n. 13412 del 19/11/2018 integrativo del precedente decreto dirigenziale n. 11657/2018, è stato approvato il piano di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità- Regione Calabria, in accordo con i sindacati di categoria prevedendo un contributo per la stabilizzazione di ogni LSU di € 13.096,22, di cui € 3.800,00 a carico della Regione Calabria e € 9.296,22 a carico della quota annua del Ministero delle Politiche sociali, e un contributo a totale carico della Regione Calabria di € 13.096,22 per ogni stabilizzazione di LPU con la legge regionale approvata sulla storicizzazione delle risorse per gli ex lpu;

• con circolare Dirigenziale del Dipartimento Lavoro della Regione Calabria n.292040 del 12.08.2019 è stato chiarito che i finanziamenti regionali e ministeriali per la stabilizzazione degli ex Lsu/Lpu sono i seguenti:

-per la stabilizzazione degli LSU il Ministero del lavoro eroga un contributo annuale pro capite, a regime, di € 9.296,22 e la Regione Calabria € 3.800,00 storicizzati;

- per la stabilizzazione degli LPU la Regione Calabria eroga un contributo annuale pro capite di € 13.096,22 storicizzato;

Dato atto che questo Comune ha partecipato all'avviso pubblico del Ministero del lavoro richiedendo l'incentivo statale per la stabilizzazione di tutti i lavoratori ex LSU/ in servizio, secondo la circolare n. 5550/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica contenente indicazioni operative in materia di contributo per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori socialmente utili e di cui all'art. 1, comma 497, della legge 160/2019;

Dato atto che questo Comune *intende partecipare* all'avviso pubblico regionale, richiedendo l'incentivo regionale per la stabilizzazione di n°9 lavoratori di cui n°7 LSU e n°2 LPU.

Considerato:

- che la Regione Calabria con propria Legge n. 29 del 24 giugno 2019, ha approvato la storicizzazione delle risorse del precariato storico, stabilendo, a fronte della stabilizzazione, un trasferimento pari a € 13.096,22 annui per ogni lavoratore di pubblica utilità, sino a quiescenza;
- che tale trasferimento copre interamente il costo per la stabilizzazione a tempo indeterminato a tempo parziale;

- che la straordinarietà della predetta stabilizzazione, operata comunque con la finalità esplicitamente dettata dal legislatore di superamento del precariato nella P.A. definitivamente esplicitata con la Legge 160/2019, può realizzarsi in sovrannumero e quindi in deroga al limite numerico e finanziario della dotazione organica rideterminata a seguito del dichiarato dissesto e ad ogni altro vincolo assunzionale previsto dalla vigente normativa;

- che ove non si realizzasse la programmata stabilizzazione predetta verrebbero a mancare anche i presupposti per la proroga della contrattualizzazione a tempo determinato dei lavoratori coinvolti che, dopo oltre un ventennio di attività, si vedrebbero estromessi dal ciclo produttivo con tutte le drammatiche conseguenze per le rispettive famiglie e per tutta la comunità e senza dimenticare le conseguenze per l'Ente e i servizi che vengono erogati grazie all'attività di questi lavoratori;

Visto l'art. 4 del DM 17.03.2020 il quale fissa il valore soglia della spesa di personale per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti nella misura del 28,60% rispetto alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati

Dato atto che il valore soglia della spesa di personale per il Comune di Mangone ammonta ad € 421.844,85, pari al 30,47% della media delle entrate correnti rilevate dai rendiconti 2017, 2018 e 2019, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio 2019, come di seguito specificato:

Determinazione del valore soglia (Art. 4, comma 1, D.M. 17/03/2020)	
Entrate correnti 2017	1.353.484,59
Entrate correnti 2018	1.456.962,35
Entrate correnti 2019	1.493.791,51
Totale entrate correnti triennio 2017-2019	4.304,237
Media entrate correnti triennio 2017-2019	1.434.745,82

Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel 2019	50432,57
Media entrate correnti al netto del FCDE (art. 2, c. 1, lett. b), DM 17.03.2020)	1.384.313,25
Spesa di personale da rendiconto 2019 (art. 2, c. 1, lett. a), DM 17.03.2020)	421.844,85 €
Rapporto Spesa di Personale/Entrate correnti (%)	30,47

Preso atto che tale valore:

[] è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

X è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (A) e il valore di rientro della maggiore spesa (B):

[] è superiore al valore di rientro della maggiore spesa (B).

Rilevato quindi che per l'anno 2020 il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2019 di € **421.844,85 €**

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato (**per l'anno 2020 pari a 0,28%**).

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *“il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”*

Dato atto, pertanto, che per l'anno 2020:

- il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2019: **421.844,85 €**
- ai sensi dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020, l'ente può comunque assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato (per l'anno 2020 pari a 0,28%).

Dato atto

- che negli anni 2015-2016-2017-2018-2019 non si sono verificate cessazioni
- che nell'anno 2020 al momento non sono previste cessazioni;

Che, pertanto il comune di Mangone non ha resti assunzionali;

Atteso in particolare che a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, giusta deliberazione di G.C. n.19 del 26.02.2020 e rilevato che il Comune di Mangone con una popolazione di circa 1899 abitanti al 31.12.2019, e non versante in condizioni di dissesto, dovrebbe avere, ai sensi del D.M. dell'Interno del 10/04/2017 una dotazione di personale minima di 15 unità a fronte delle 12 unità previste in dotazione organica, di cui in servizio ad oggi n. 2 a tempo indeterminato;

Preso atto, per come attestato dai competenti uffici comunali:

- che la spesa di personale per l'anno 2019, sulla base del bilancio consuntivo 2019, è risultata pari a **421.844,85 € (comprensivi dei contributi statali e regionali pari ad € 170.000,00 per i**

lavoratori contrattualizzati) e, quindi, inferiore al limite massimo di (media del triennio 2011/2013) di € 283.488,32 al netto dei contributi per LSU pari ad €170.000,00);

- che la spesa di personale per l'anno 2020, giusta previsione di bilancio 2020-2022, si prevede in € 417.929,78, quindi sempre inferiore al limite;

Richiamato 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;

Dato atto che la dotazione organica attuale è la seguente:

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti al 31.12.2019	Totale Dotazione Organica	Spesa Potenziale
D	1	2	3	€90.452,17
C	1	4	5 (di cui n. 1 part-time 18 ore)	€124.697,96
B	0	1	1	€24.564,21
A	0	2+1 part time 18 ore	3 (di cui 1 part time 18 ore)	€58.096,87
Totale posti 12			Totale spesa potenziale	€297.811,21

Dato atto che con le stabilizzazioni programmate la nuova dotazione organica sarà la seguente:

Categoria	Posti coperti	Posti vacanti	Totale Dotazione Organica	Spesa Potenziale
D	1	2	3 (di cui 1 part-time 18 ore)	€ 75.481,94
C	1	2	3 (di cui 1 part time)	€ 69.373,26
B	0	2	2 (di cui 2 part time 17 ore)	€24.564,21
A	0	7	7 (di cui 7 part time 18 ore)	€51.335,62
Totale 15 posti			Totale spesa potenziale	€220.775,03

Evidenziato che l'art. 20, comma 14, del D.Lgs. 75 del 2017 consente di neutralizzare, ai fini delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 296 del 2006, relative al calcolo della propria spesa di personale, il cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni;

Preso atto che un dipendente ex Lsu di categoria C, ha manifestato interesse alla stabilizzazione con disponibilità al declassamento della propria categoria di appartenenza.

Atteso:

- che le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori ex LPU, n. 2 in servizio presso l'Ente saranno integralmente finanziate dall'incentivo regionale (€ 13.096,22), senza alcuna incidenza su risorse comunali e relativi resti assunzionali;
- che le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori ex LSU in servizio presso l'Ente riguarderanno lavoratori appartenenti alla categoria contrattuale A (a tempo parziale e a 18 ore settimanali) e B (a tempo parziale e a 17 ore settimanali), e saranno finanziate per 4 anni con l'incentivo statale, pari € 9.296,22, e con l'incentivo regionale, pari ad € 3.800,00 (risorse storicizzate). A partire dal quinto anno, per i dipendenti che nel frattempo non saranno ancora stati collocati in pensione, la relativa quota di incentivo statale sarà coperta con risorse comunali e senza incidere sulla relativa capacità assunzionale;
- che le assunzioni a tempo indeterminato dei lavoratori ex LSU/LPU in servizio presso l'Ente saranno realizzate in deroga ai limiti di spesa e assunzionali e interamente eterofinanziati e quindi ininfluenti dal punto di vista della spesa;
- che la dotazione organica dell'Ente è espressa in termini finanziari, mediante la ricostruzione del corrispondente valore di spesa potenziale dell'ultima adottata, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche, e che la stessa non è superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Rilevato, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, nei limiti consentiti dalla normativa vigente in tema di contenimento della spesa di personale, al fine di procedere alla stabilizzazione dei lavoratori EX LSU e LPU, per come indicato nelle tabelle seguenti:

Assunzione a tempo indeterminato e parziale, mediante stabilizzazione ai sensi del D.Lgs. 75 del 2017 delle seguenti figure: EX LPU N. 2, **part-time**.

Le spese per le suddette assunzioni, dettagliate nel momento in cui sarà riaperto l'avviso pubblico regionale, relativo all'incentivo regionale per la stabilizzazione di lavoratori ex LPU, dovranno essere finanziate dall'incentivo regionale (€13.096,22 pro-capite), senza alcuna incidenza su risorse economiche comunali e relativi resti assunzionali, ai sensi dell'art. 20, comma 15, del D.Lgs. 75 del 2017 (che consente di neutralizzare, ai fini delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 296 del 2006, relative al calcolo della propria spesa di personale, il cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni) e ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 comma 211 della Legge n.147 del 2013 e dell'art. 16 della Legge 56 del 1987 (la stabilizzazione dei dipendenti per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello dell'obbligo può essere effettuata in deroga alla capacità assunzionali vigenti);

EX LSU

Categoria	Num. lavoratori per categoria	% Part time	Costo Ente per unità categoria 13 mesi	Costo totale per l'ente Per tutta la categoria per 13 mensilità
A	6	50% (18 ore settimanali)	€ 12.878,64	77.271,84
B	1	47,92% (17 ore settimanali)	€ 13.083,86	€ 13.083,86
TOTALE SPESA ANNUA				€ 90.355,7

Dando atto che le assunzioni di cui al prospetto precedente vengono saranno finanziate per 4 anni con l'incentivo statale, pari € 9.296,22, e con l'incentivo regionale, pari ad € 3.800,00 (risorse storicizzate). A partire dal quinto anno, per i dipendenti che nel frattempo non saranno ancora stati collocati in pensione, la relativa quota di incentivo statale sarà coperta con risorse comunali, dando atto che la spesa complessiva di personale stimata sarà comunque inferiore a quella sostenuta mediamente nel triennio 2011/2013 (pari ad € 283.488,32) in quanto date le medesime circostanze, si attesterà a circa € €.221.622,58.

La capacità dell'Ente di poter finanziare la quota a suo carico a partire dal quinto anno deriva inoltre dai risparmi di spesa che deriveranno da n. 1 pensionamento previsto nel 2022, nonché da una riduzione graduale della spesa.

VISTA la deliberazione di giunta comunale n.19 in data 26.02.2020 ad oggetto: *Verifica condizioni di eccedenza e soprannumero di personale, ai sensi dell'art. 33 d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. anno 2020. Accertamento negativo.*

VISTA la deliberazione di giunta comunale n.40 in data 17.04.2019 ad oggetto *“Approvazione Peg - Piano Dettagliato Degli Obiettivi (Pdo)-Piano Performance 2019- 2021.*

VISTA la deliberazione di giunta comunale n.99 in data 27.12.2019 ad oggetto *“Approvazione Piano triennale azioni positive 2020-2022”.*

VISTA la deliberazione di consiglio comunale n. 9 del 29.03.2019 ad oggetto: *“Esame ed approvazione Bilancio Di Previsione Finanziario 2019-2021 e suoi allegati”.*

VISTA la deliberazione di consiglio comunale n.9 del 29.06.2020 ad oggetto: *“Approvazione rendiconto della gestione finanziaria 2019”.*

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente che si allega al presente provvedimento sotto la lettera B);

Considerato inoltre che anche nell'anno 2020 l'Ente dovrà fare ricorso alla disciplina dello scavalco condiviso e di eccedenza al fine garantire le esigenze organizzative degli uffici dopo aver verificato al proprio interno la mancanza di risorse umane dotate delle adeguate competenze professionali cui affidare gli adempimenti dell'area contabile e dell'area amministrativa;

Che pertanto con la presente si programma per l'anno 2020:

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria D, tramite l'istituto dello scavalco condiviso (ex art. 14 CCNL 2004) e di eccedenza (ex art. 1 comma 557 della L. 30.12.2004 n. 311), tot. N. 18 ore settimanali, al fine di assicurare la continuità dei servizi attinenti l'area tecnica LL.PP.;

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria D, tramite l'utilizzo del convenzionamento tra Enti a 15 ore a settimana ex art. 14 CCNL 2004, al fine di assicurare la continuità dei servizi attinenti l'area amministrativa e contabile;

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria C, tramite l'utilizzo del convenzionamento tra Enti per n. 12 ore a settimana, ex art. 14 CCNL 2004, al fine di assicurare i servizi afferenti l'area amministrativa, in particolare i servizi demografici e di stato civile;

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria C, tramite l'istituto dello scavalco di eccedenza (ex art. 1 comma 557 della L. 30.12.2004 n. 311), tot. N. 8 ore settimanali, al fine di assicurare la continuità dei servizi attinenti l'area tecnica;

Dato atto che:

- il Comune di Mangone non ha obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999.
- il piano occupazionale è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti, verbale n. 9/2020 acquisito al Ns. prot. n. 2550 in data odierna.

Considerato che l'amministrazione si riserva di modificare la presente programmazione, previa verifica degli effettivi fabbisogni, delle disponibilità finanziarie e delle possibilità di nuove assunzioni compatibilmente alla normativa di riferimento.

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica, reso dal Responsabile del Settore Amministrativo, nonché quello egualmente favorevole di regolarità tecnica-contabile, reso dal Responsabile del settore contabile, pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n°267/2000;

Visti lo Statuto dell'ente oltre che i vigenti regolamenti comunali;

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;

Tanto premesso

PROPONE

La premessa è parte integrante e sostanziale della presente proposta

1. **Di approvare**, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 e il nuovo piano occupazionale 2020 dando atto che lo stesso: (Allegato C):

- Prevede le seguenti assunzioni:

PIANO ASSUNZIONI 2020
Possibilità di Stabilizzazione di n. 9 unità ex LSU/LPU part-time solo e nel caso in cui vengano garantiti i finanziamenti statali e regionali e le deroghe a tutti i vincoli di bilancio e alle capacità assunzionali e nel rispetto del principio costituzionale della concorsualità e dei sistemi di selezione stabiliti dalla normativa tempo per tempo vigente;

PIANO ASSUNZIONI 2021

////////////////////Non si prevedono al momento assunzioni

PIANO ASSUNZIONI 2022

//////////////////// Non si prevedono al momento assunzioni

- 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;
 - *prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
2. **Di approvare** il prospetto allegato al presente atto sub A, nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (Allegato A);
 3. **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato B);
 4. **Di programmare** altresì il seguente fabbisogno di personale per l'anno 2020:

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria D, tramite l'istituto dello scavalco condiviso (ex art. 14 CCNL 2004) e di eccedenza (ex art. 1 comma 557 della L. 30.12.2004 n. 311), tot. N. 18 ore settimanali, al fine di assicurare la continuità dei servizi attinenti l'area tecnica LL.PP.;

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria D, tramite l'utilizzo del convenzionamento tra Enti a 15 ore a settimana ex art. 14 CCNL 2004, al fine di assicurare la continuità dei servizi attinenti l'area amministrativa e contabile;

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria C, tramite l'utilizzo del convenzionamento tra Enti per n. 12 ore a settimana, ex art. 14 CCNL 2004, al fine di assicurare i servizi afferenti l'area amministrativa, in particolare i servizi demografici e di stato civile;

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria C, tramite l'istituto dello scavalco di eccedenza (ex art. 1 comma 557 della L. 30.12.2004 n. 311), tot. N. 8 ore settimanali, al fine di assicurare la continuità dei servizi attinenti l'area tecnica;

-utilizzo di personale in dotazione di altri Enti, di categoria D, tramite l'istituto dello scavalco condiviso e di eccedenza (ex art. 1 comma 557 della L. 30.12.2004 n. 311), tot. N. 18 ore settimanali, al fine di assicurare la continuità dei servizi attinenti l'area tecnica;

5. Di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

6. Di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

7. Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

8. Di dare atto che prima di procedere alle eventuali assunzioni, tramite stabilizzazioni, dovranno essere garantiti i contributi statali e regionali, dovrà essere verificato il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e la perdurante copertura finanziaria.

9. 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 (portale SICO).

10. Di informare le organizzazioni sindacali e le RSU;

11. Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

12. Di dichiarare, con separata ed unanime votazione favorevole, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000

**OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020– 2022.
Rideterminazione dotazione organica.**

PARERI

SETTORE AMMINISTRATIVO

In ordine alla su esposta proposta della Giunta Comunale di cui all'oggetto, si esprime parere di regolarità tecnica favorevole, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/00.

Data, 28.08.2020

Il Responsabile del Settore

Fto Dott. Nuccio Nicoletti

SETTORE CONTABILE

In ordine alla su esposta proposta della Giunta Comunale di cui all'oggetto, si esprime parere di regolarità tecnico contabile favorevole, nonché la relativa copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/00.

Data, 28.08.2020

Il Responsabile del Settore

Fto Dott. Nuccio Nicoletti

**OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020– 2022.
Rideterminazione dotazione organica.**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta per come sopra richiamata;

VISTO il D.Lgs. 267/00;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei servizi;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri dei responsabili dei settori interessati, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000.

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare, come approva, la proposta che precede che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata.

Con successiva stessa votazione unanime favorevole resa nei modi e forme di legge la Giunta Comunale, riscontrata l'urgenza, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267/00.

IL SINDACO

Fto Orazio Berardi

GLI ASSESSORI

Fto Roberto Falvo

Carmine Carpino=====

IL SEGRETARIO COMUNALE

Fto Dott.ssa Caterina Dodaro

<p>Comune di Mangone (Provincia di Cosenza)</p> <p>Si attesta che copia della su estesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretori on-line il giorno 25.09.2020 vi rimarrà per 15 (quindici) giorni consecutivi.</p> <p>Reg. Albo n. La stessa deliberazione è stata comunicata capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 d D.Lgs. 267/2000;</p> <p>Mangone, addì 25.09.2020</p> <p>Resp. Serv. Amministrativo <i>Fto Dott. Nuccio Nicoletti</i></p> <hr/> <p>Messo Comunale <i>Fto Dott. Vincenzo Macchione</i></p>	<p>Comune di Mangone (Provincia di Cosenza)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <input type="checkbox"/> Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi del d.lgs. 267/00: - <input checked="" type="checkbox"/> Poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4) D. Lgs. 267/00 - <input type="checkbox"/> Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3) D. Lgs. 267/00 - Dall'audizione dei rappresentanti dell'Ente, ovvero dei chiarimenti o elementi integrativi di giudizio richiesti, senza comunicazione dell'adozione di un provvedimento motivato di annullamento. <p>Mangone lì 25.09.2020</p> <p>Resp. Serv. Amministrativo Fto Dott. Nuccio Nicoletti</p> <hr/> <div style="text-align: center;">  </div>
<p style="text-align: center;">Comune di Mangone (Provincia di Cosenza)</p> <p>Si attesta che copia della su estesa deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio on-line dal 25.09.2020 al 10.10.2020</p> <p>Mangone, addì</p> <p>Resp. Serv. Amministrativo</p> <hr/> <p>Messo Comunale</p> <hr/>	

E' copia conforme all'originale e si rilascia per uso d'Ufficio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

