



# COMUNE DI MARZI

## PROVINCIA DI COSENZA

---

### Deliberazione della Giunta Comunale

*Copia*

<b>N. 37</b> <b>del 29/04/2022</b>	Oggetto: <b>RICOGNIZIONE ECCEDENZE ED ESUBERI PERSONALE - PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.</b>
---------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'anno **Duemilaventidue (2022)**, addì **Ventinove** del mese di **Aprile**, alle ore **9.30** in una sala dell'edificio municipale.

Nell'osservanza della vigente normativa, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Nome	Carica	Presente	Assente
<b>Aiello</b>	<b>Arch. Rodolfo</b>	<b>SINDACO</b>	<b>X</b>
<b>Affatati</b>	<b>Dr. Luigi Salvatore</b>	<b>VICESINDACO - ASSESSORE</b>	<b>X</b>
<b>Falvo</b>	<b>Dr.ssa Teresa</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>X</b>
	<b>TOTALE</b>	<b>02</b>	<b>01</b>

Assiste il Segretario comunale sig. dr. Giovanni Farina.

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il sig. Aiello arch. Rodolfo, nella sua qualità di Sindaco, il quale dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



# COMUNE DI MARZI

## PROVINCIA DI COSENZA

### LA GIUNTA COMUNALE

**Esaminata** la proposta di deliberazione indicata in oggetto ed allegata al presente atto, nonché la relativa documentazione;

**Riscontrata** l'opportunità di procedere all'approvazione della stessa, nel rispetto dei principi di pubblicità, trasparenza, buon andamento ed efficienza dell'azione amministrativa del Comune ed in coerenza con i programmi dell'amministrazione comunale;

**Ritenuta** l'urgenza della sua approvazione, per i motivi prospettati nella proposta di deliberazione e ritenuta la propria competenza a provvedere in merito, in base all'art. 48 del Testo Unico n. 267/2000, allo statuto comunale ed ai regolamenti;

**Visto** il testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Richiamati** lo statuto comunale ed il vigente regolamento di contabilità;

**Visto** il regolamento degli uffici e dei servizi comunali;

**Visti** i pareri favorevoli, a norma dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, espressi dai Responsabili dei Servizi Amministrativo e Finanziario ed allegati alla proposta medesima;

**Preso atto del parere del Revisore unico dei Conti**, dr. Fausto Pugliese (Verbale n. 06 del 28/04/2022, in atti al prot. n. 1841 del 28/04/2022), ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (finanziaria 2002);

**Con voti** favorevoli unanimi, espressi in forma palese

### DELIBERA

Per tutto quanto in narrativa espresso che qui s'intende integralmente richiamato ed è parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo:

- **Di approvare**, come approva e fare propria, senza alcuna modifica, la proposta di deliberazione a firma del Responsabile del Servizio Amministrativo ed avente ad oggetto: **RICOGNIZIONE ECCELENZE ED ESUBERI PERSONALE - PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024** che qui si intende integralmente richiamata, confermata e trascritta.

- **Di dichiarare**, con successiva votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000 - Testo Unico degli Enti Locali.



# COMUNE DI MARZI

## PROVINCIA DI COSENZA

---

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: RICOGNIZIONE ECCEDENZE ED ESUBERI PERSONALE - PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.**

#### *Il Responsabile del Servizio Amministrativo*

*Su indicazioni dell'Amministrazione e con le comunicazioni dei responsabili dei servizi.*

**Premesso** che:

- Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 - TUEL e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla *definizione degli atti generali di organizzazione, di piante organiche e di determinazione del fabbisogno di personale*;
- L'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000, stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, *i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione 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;
- L'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 dispone che 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, prevedendo inoltre che *gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale*, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili;
- ai sensi dell'art. 6, comma 6, D.Lgs. 165/2001 le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui allo stesso articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette;

**Considerato** che:

- l'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 prevede che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, *previa verifica degli effettivi fabbisogni*, mentre al successivo comma 4-bis si stabilisce che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- tra le finalità di cui al citato art. 1, comma primo, del decreto legislativo 165/2001, alla lettera c) risulta esplicitata la realizzazione di una *"migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori ed applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato;
- il *piano triennale di fabbisogno di personale* deve essere approvato sentiti i Responsabili e *previa ricognizione delle situazioni di personale in esubero*, ex art. 6 e 33 del D.Lgs. 165 del 2001 come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011, n. 183;
- con l'approvazione del piano suddetto deve essere data indicazione delle modalità con cui vengono effettuate le varie tipologie di assunzione;

**Rilevato**, in particolare, che l'art. 16, comma 1, della Legge 12 novembre 2011, n. 183 (Legge di Stabilità 2012), modificativo dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 ha imposto alle Pubbliche amministrazioni la *ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale in servizio*, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

**Dato atto** che questo Ente è sprovvisto di figure dirigenziali e che i *responsabili di servizio* sono incaricati della titolarità di posizioni organizzative, attraverso appositi decreti sindacali all'uopo preordinati;

**Atteso** che la stessa normativa dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 impegna i responsabili di servizio titolari di posizioni organizzative ad attivare tale procedura per il proprio settore, sanzionando le *PP.AA.* inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo e dettando, nel contempo, le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero, ai fini della relativa ricollocazione presso altre Amministrazioni, ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

**Posto** che, come si evince dalla *Circolare del Ministero Funzione Pubblica n. 4/2014 del 28/04/2014*:

- la *condizione di soprannumero* possa essere rilevabile dalla situazione per cui il personale in servizio – complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa – supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree, per cui l'amministrazione non presenta posti vacanti utili per un eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;

- la *condizione di eccedenza* possa essere individuabile dalla situazione per cui il personale in servizio – inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa – supera la dotazione organica di una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento;

**Preso atto** delle tre separate *dichiarazioni*, a cura dei *Responsabili dei Servizi Amministrativo Finanziario e Tecnico*, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente, pur se non materialmente allegate alla stessa, dalle quali si riscontra l'assenza di personale dipendente in *eccedenza* e/o in *soprannumero* nelle proprie rispettive aree di competenza, per cui l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la *dichiarazione di esubero o eccedenza di dipendenti*;

**Richiamato** l'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale dispone:

«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 tal senso, sono state emanate le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche"* (D.P.C.M. 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n.173 del 27/07/2018);

**Ritenuto** pertanto di procedere all'approvazione del *piano dei fabbisogni di personale*, il quale si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente, con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

**Precisato** che il *piano* deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore finanziario dei fabbisogni

programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

**Valutati** i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Ritenuto** pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente, integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

**Rilevato** che il decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito in legge 28 giugno 2019, n. 58, *articolo 33*, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 hanno delineato un metodo di calcolo delle *capacità assunzionali* completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del decreto legge 24/06/2014, n. 90 convertito in legge 11/08/2014, n.114 e successive modificazioni ed integrazioni;

**Considerato** che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turnover*, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una *valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale*, rispetto alle *entrate correnti* del Comune;

**Preso atto** che, in base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato (2020), risulta essere pari al **44,05%** e che, pertanto, il Comune si pone al di sopra sia del primo "*valore soglia*" del **29,50%** che del secondo *limite del 33,50%*, secondo la classificazione indicata dal DPCM 17/03/2020, all'articolo 4 - tabella 1 e all'articolo 6 - tabella 3 (allegato A);

**Rilevato** che, secondo l'art. 6, comma 3, del citato decreto "*I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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*";

**Considerato**, pertanto che il Comune di Marzi è tenuto a programmare un piano di rientro rispetto alle spese di personale, allo scopo di rientrare entro il 2025 entro il secondo "*valore soglia*" previsto dal Decreto, e assicurando quindi una graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

**Rilevato** che, sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2022-2024, le spese di personale diminuiranno certamente, anzitutto a causa del pensionamento (da luglio 2022) di una unità di personale a tempo pieno di Cat. C che sarà però necessariamente sostituita con personale part time di pari categoria, trattandosi dell'unica funzionaria addetta al servizio finanziario-tributi-amministrativo, il quale non può restare totalmente privo di copertura per non causare danni all'ente. Detto pensionamento comporterà un risparmio di circa **€ 14.824,58**. Inoltre, nel biennio 2023-2024 è possibile un ulteriore pensionamento di una ulteriore unità di personale di Cat. B, con mansioni operaie, che non sarà probabilmente sostituita, essendo sufficiente per l'attività lavorativa la restante manodopera addetta ai servizi esterni. Detto pensionamento, allo stato possibile, ma ancora eventuale, comporterebbe un risparmio di circa **€ 29.922,00**. L'Amministrazione comunale si prodigherà, infine, per l'allargamento dell'attuale convenzione per il servizio segreteria ad altri comuni, con relativa stipula di un accordo convenzionale di almeno tre amministrazioni comunali (attualmente sono solo due), al fine di ridurre sensibilmente i costi del servizio del Segretario comunale, da  $\frac{1}{2}$  a  $\frac{1}{3}$ . Da tale operazione potrebbe derivare un risparmio di circa **€ 15.401,59**. Inoltre, le entrate del Comune si presumono in aumento progressivo e, pertanto risulta sostenibile, almeno in via temporanea, anche un sostanziale mantenimento della spesa di personale, con il concorso del pensionamento di prossima realizzazione;

**Valutato**, a titolo di indirizzo programmatico, che il percorso graduale di avvicinamento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti verso la seconda soglia limite, debba prevedere un sostanziale calo entro il 2022, continuando a calare nei due successivi esercizi, fino a raggiungere tra il 2023 e il 2025 il valore inferiore al limite dell'art. 6, tabella 3 del 33,50%, o altro valore ancora più basso;

**Ritenuto** pertanto di aggiornare i fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024, secondo il seguente programma di assunzioni:

- in generale, gestione del turn-over con la sostituzione di una unità di personale a tempo pieno che maturerà il diritto alla pensione nel 2022 con una unità a tempo parziale, nonché di altri dipendenti che eventualmente maturino il diritto al pensionamento nel triennio in corso (2022/2024) o che comunque fuoriescano dal servizio per qualsiasi causa, ove risulti possibile in base alla legislazione vigente. Il ricambio avverrà mediante *procedura di mobilità*, oppure mediante *concorso per la copertura del relativo posto*, ovvero tramite *ricorso a forme di lavoro flessibile* per l'utilizzazione part-time a circa 22 ore settimanali di una unità di personale in forza presso altro Comune, in compatibilità con le disposizioni normative vigenti e con le risorse complessive disponibili;
- allargamento dell'attuale convenzione di segreteria comunale, e stipula accordo convenzionale con almeno altre due amministrazioni comunali, al fine di ridurre sensibilmente i costi del servizio del Segretario comunale, da ½ ad 1/3;
- copertura a tempo parziale del posto di istruttore tecnico vacante di categoria C, tramite ricorso a forme di lavoro flessibile per l'utilizzazione part-time a 18 ore settimanali di una unità di personale in forza presso altro Comune;
- copertura a tempo parziale del posto di istruttore di vigilanza vacante di categoria C, tramite ricorso a forme di lavoro flessibile per l'utilizzazione part-time a 10 ore settimanali di una unità di personale in forza presso altro Comune;

**Dato atto** che il programma di assunzioni sopra descritto, improntato ad un contenimento delle spese di personale, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti programmate nell'arco del prossimo triennio, dovrebbe consentire di non superare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti sopra citato e anzi di diminuirlo rispetto all'ultimo consuntivo approvato;

**Considerato** che il Comune di Marzi ha l'obbligo di rispettare il *teito di spesa del personale in termini assoluti* (art. 1, comma 562 legge 296/2006, così come modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012). Il suddetto comma 562 dispone che *"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 5"*;

**Dato atto** che le spese di personale sostenute da questo Comune, comprensive degli oneri previdenziali ed assistenziali, con riferimento al *valore della spesa medesima nell'anno 2008*, risultavano pari a € 341.200,00 compresi IRAP ed oneri riflessi;

**Che**, pertanto, con la programmazione del fabbisogno di cui alla presente proposta, tale limite non sarà superato, in quanto la spesa prevista per l'anno 2022 è di complessivi, presunti € 329.954,00 tenendo debitamente conto di tutto quanto sopra evidenziato;

**Dato atto** che l'ente rispetta i vincoli per il *personale a tempo determinato*, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, essendo la spesa del personale *part time* e con lavoro flessibile prevista nel 2022 pari ad € 29.607,00, inferiore a quella sostenuta nell'anno 2009 che risultava pari ad € 40.011,34;

**Dato atto** che il Comune di Marzi:

- non risulta in stato di dissesto, né versa in situazione strutturalmente deficitaria, a norma dell'art. 242 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- ha una popolazione inferiore a 5.000 abitanti;
- ha rispettato le regole sugli *equilibri di bilancio* e sul *pareggio di bilancio* fino a quando tale obbligo è rimasto in vigore (2018), sulla scorta dei monitoraggi effettuati e trasmessi alla Ragioneria Generale dello Stato;
- il rapporto medio tra dipendenti di ruolo in servizio e popolazione residente (6,6 dipendenti, considerati n. 2 a tempo pieno, n. 6 part-time a 22 h settimanali e n. 2 part-time a 18 h settimanali) non supera quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto (1/112 abitanti = (8,89) arrot. 9 dipendenti), come da D.M. 18/11/2020; <sup>(n. 6 dipendenti x 22ore : 36ore = 3,66 dipendenti p.t. + n. 2 dipendenti x 18 ore : 36ore = 1,00 dipendenti p.t. + 2 dipendenti full time)</sup>
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 183/2011), con deliberazioni della Giunta Comunale, per ciascuno degli anni dal 2015 in poi e da ultimo, per l'anno 2021, con deliberazione G.C. 17 del 02/03/2021, mentre per l'anno 2022, nel contesto del presente atto;

- ha adottato il Piano economico di gestione (*P.E.G.*) per l'anno 2021, con deliberazione G.C. 43 del 08/06/2021;
- ha adottato il *Piano della performance* (art. 10, comma 5, d.lgs. 150/2009) per l'anno 2022, con deliberazione G.C. 08 del 22/02/2022;
- ha adottato il Piano Triennale della Azioni Positive 2015-2017 (art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006) con deliberazione G.C. n. 67 del 16/12/2014, per il triennio 2018-2020 con delibera G.C. n. 45 del 19/07/2018 e con deliberazione G.C. n. 49 del 22/07/2021, per il triennio 2021-2024 con delibera G.C. n. 45 del 19/07/2018;
- ha istituito il *Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - C.U.G.*, ai sensi e per gli effetti dell'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 21 della legge n. 183/2010 ed in conformità alla *direttiva* emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri in data 04/03/2011 con deliberazione Giunta Comunale n. 76 del 17/11/2017;
- ha attivato la *piattaforma di certificazione dei crediti*;

**Richiamato** il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/6/2017) di riforma del lavoro pubblico, che nel quadro della più ampia delega in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (Legge n. 124/2015) punta all'obiettivo dichiarato di ridurre il precariato nella P.A.;

**Preso atto** che, a tal fine, il legislatore ha previsto due percorsi principali: la stabilizzazione di dipendenti in possesso di almeno tre anni di anzianità di servizio, anche non continuativi negli ultimi otto, e procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, ai precari della P.A.;

**Precisato** che, sul predetto versante della stabilizzazione e del superamento del precariato, questo ente ha proceduto nel corso del triennio 2021-2023 ad accurate verifiche di compatibilità economica e professionale, al fine di determinare ogni possibilità di implementazione della normativa in parola;

**Dato atto** che nel corso del 2021 si è proceduto alla stabilizzazione delle n. 02 unità di personale LSU/LPU/ Art. 7 D.Lgs. 1° dicembre 1997, n. 468 ed assimilate in forza presso l'ente, finanziata per intero dai contributi economici incentivanti a carico di soggetti terzi (Stato, Regione, ...);

**Precisato** che le linee di programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 sono state ritenute compatibili con la stabilizzazione delle suddette n. 02 unità di personale LSU/LPU ed assimilate in forza presso l'ente, tenuto conto che i relativi costi sono finanziati esclusivamente e per intero, dagli incentivi economici provenienti e posti a carico della Regione Calabria, la quale, tramite la L.R. 25/06/2019, n. 29 e della relativa Circolare interpretativa/esplicativa (Cfr. Circolare Regione Calabria – Dip. Lavoro prot. SIAR n. 292040 del 12/08/2019) si è obbligata a incentivare i suddetti processi di stabilizzazione degli LSU/LPU/ Art. 7 D.Lgs. 1° dicembre 1997, n. 468 contrattualizzati, da parte degli enti locali, attraverso la promessa di contributi economici che verranno assegnati fino a quiescenza, pari rispettivamente:

- per la stabilizzazione dei LSU il Ministero del Lavoro eroga un contributo annuale pro capite di € 9.296,22 e la Regione € 3.800,00
- per la stabilizzazione dei LPU la sola Regione eroga un contributo annuale pro capite di € 13.096,22 storicizzati;

**Precisato** che detti sussidi economici statali e regionali, che verranno assegnati fino a quiescenza, sono stati recentemente rideterminati dalla Regione Calabria, con Decreto Dirigenziale – Dipartimento Lavoro e Welfare – Settore 01, n. 3183 del 24/03/2022, e sono stati portati ad € 18.000,00 annui per singolo lavoratore e precisamente:

- incentivo regionale: € 8.703,78;
- incentivo ministeriale: € 9.296,22;

**Rilevato** che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto, a parte le stabilizzazioni di ex LSU/LPU con oneri a carico dello Stato e/o della Regione, prevede solo la sostituzione di una unità di personale a tempo pieno che maturerà il diritto alla pensione nel 2022 con una unità a tempo parziale a carico del bilancio comunale e, pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1, comma 562 legge 296/2006;

**Dato atto** che tale programmazione triennale potrà essere rivista in funzione di nuove situazioni che intervengano nell'attuale organico dell'ente e/o di eventuali modifiche alle limitazioni e vincoli attuali, derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di finanza pubblica e di politiche occupazionali;

**Ravvisata** la compatibilità della spesa del personale di cui alla programmazione di fabbisogno triennale 2022/2024 con le previsioni del bilancio pluriennale relativo al medesimo periodo;

**Visto** il Decreto del Ministero dell'Interno 24/12/2021, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, Serie generale, n.309 del 30 dicembre 2021, con il quale è stato stabilito il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022-2024, da parte degli enti locali, al 31/03/2022;

**Visto** l'art.3, comma 5 *sexiesdecies*, del decreto legge 30/12/2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge 25/02/2022, n.15, il quale ha previsto il differimento al 31/05/2022 del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022-2024 da parte degli enti locali;

**Tutto quanto** sopra premesso e considerato;

**Richiamato** il decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 – Testo Unico degli Enti Locali;

**Visto** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

**Richiamati** lo statuto comunale ed il vigente regolamento di contabilità;

**Visto** il vigente Regolamento comunale degli uffici e dei servizi;

**Visti** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei Servizi Amministrativo e Finanziario, ai sensi dell'articolo 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento delle Enti Locali, ed allegati alla proposta medesima;

**Preso atto del parere del Revisore unico dei Conti**, dr. Fausto Pugliese (Verbale n. 06 del 28/04/2022, in atti al prot. n. 1841 del 28/04/2022), ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (finanziaria 2002);

**Tutto quanto** sopra premesso;

## **PROPONE**

Per tutto quanto in narrativa espresso che qui s'intende integralmente richiamato:

**Di dare atto** che presso il Comune di Marzi non sussistono tra il personale evidenti condizioni di *soprannumero* o di *eccedenza*, a norma dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della Legge 12 novembre 2011, n. 183.

**Di precisare** che l'Ente non deve quindi avviare nel corso dell'anno 2022 procedure per la dichiarazione di esubero o eccedenza di dipendenti e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 16, comma 2, della citata legge n. 183/2011.

**Di dare atto** che questo Comune non risulta in stato di dissesto né strutturalmente deficitario.

### **Di dare atto:**

- che, in base ai conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti, come da ultimo consuntivo approvato (2020), risulta essere pari al **44,05%** e che, pertanto, il Comune si pone al di sopra sia del primo "*valore soglia*" del **29,50%** che del secondo *limite del 33,50%*, secondo la classificazione indicata dal DPCM 17/03/2020, agli articoli 4 - tabella 1 e 6 - tabella 3 (allegato A);

- che, secondo l'art. 6, comma 3, del citato decreto "*I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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*";

- che, pertanto il Comune di Marzi è tenuto a sostenere un piano di rientro rispetto alle spese di personale, allo scopo di rientrare entro il 2025 entro il secondo “valore soglia” previsto dal Decreto, e assicurando quindi una graduale e progressiva riduzione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;
- che, sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2022-2024, le spese di personale diminuiranno certamente, anzitutto a causa del pensionamento (da luglio 2022) di una unità di personale a tempo pieno di Cat. C che sarà però necessariamente sostituita con personale part time di pari categoria, trattandosi dell'unica funzionaria addetta al servizio finanziario-tributi, il quale non può restare totalmente privo di copertura per non causare danni all'ente. Detto pensionamento comporterà un risparmio di circa € **14.824,58**;
- che l'Amministrazione comunale si prodigherà, inoltre, per l'allargamento dell'attuale convenzione per il servizio segreteria ad altri comuni, con relativa stipula di un accordo convenzionale di almeno tre amministrazioni comunali (attualmente sono solo due), al fine di ridurre sensibilmente i costi del servizio del Segretario comunale, da 1/2 a 1/3. Da tale operazione potrebbe derivare un risparmio di circa € **15.401,59**;
- che, sulla base delle stime previsionali previste per il triennio 2022-2024, le entrate del Comune si presumono in aumento progressivo e, pertanto risulta sostenibile, almeno in via temporanea, anche un sostanziale mantenimento della spesa di personale, con il concorso del pensionamento di prossima realizzazione.

**Di approvare il programma di fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 come segue:**

ANNO 2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Copertura a tempo parziale del posto di istruttore tecnico vacante di categoria C, mediante ricorso a forme di lavoro flessibile per l'utilizzazione part-time a 18 ore settimanali di una unità di personale in forza presso altro Comune.</li> <li>▪ Pensionamento (da luglio 2022) di una unità di personale a tempo pieno di Cat. C che sarà però necessariamente sostituita con <u>personale part time</u> di pari categoria a 22 ore circa, trattandosi dell'unica funzionaria addetta al servizio finanziario-tributi, il quale non può restare totalmente privo di copertura per non causare danni all'ente. Detto pensionamento comporterà un risparmio di circa € <b>14.824,58</b>.</li> <li>▪ Allargamento dell'attuale convenzione per il servizio segreteria ad altri comuni, con relativa stipula di un accordo convenzionale di almeno tre amministrazioni comunali (attualmente sono solo due), al fine di ridurre sensibilmente i costi del servizio del Segretario comunale, da 1/2 a 1/3. Da tale operazione potrebbe derivare un risparmio di circa € <b>15.401,59</b>;</li> </ul>
ANNI 2023 -2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Copertura a tempo parziale del posto di istruttore tecnico vacante di categoria C, tramite ricorso a forme di lavoro flessibile per l'utilizzazione part-time di una unità di personale in forza presso altro Comune;</li> <li>▪ Eventuale Copertura a tempo parziale del posto di istruttore finanziario di categoria C, ove non si provveda nel corso del 2022, per il pensionamento dell'attuale titolare, tramite ricorso a forme di lavoro flessibile per l'utilizzazione <u>part-time</u> di una unità di personale in forza presso altro Comune, ovvero, ove risulti possibile in base alla legislazione vigente, mediante concorso per la copertura del suddetto posto.</li> <li>▪ Allargamento dell'attuale convenzione per il servizio segreteria ad altri comuni, ove non risulti possibile provvedere nel 2022, con relativa stipula di un accordo convenzionale di almeno tre amministrazioni comunali (attualmente sono solo due), al fine di ridurre sensibilmente i costi del servizio del Segretario comunale, da 1/2 a 1/3.</li> <li>▪ Ove possibile, in relazione ai vigenti limiti legislativi e finanziari, incremento del numero delle ore del personale part time attualmente in forza all'ente.</li> </ul>

**Di dare atto** che tale programmazione triennale potrà essere rivista in funzione di nuove situazioni che intervengano nell'attuale organico dell'ente e/o di eventuali modifiche alle limitazioni e vincoli attuali, derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di finanza pubblica e di politiche occupazionali.

**Di dare atto** del rispetto delle regole di finanza pubblica, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 1 luglio 2009, n. 78, convertito nella Legge 3 agosto 2009, n. 102, in materia di *“Tempestività dei pagamenti nelle Pubbliche Amministrazioni”*.

**Di dare atto** che gli stanziamenti di spesa trovano copertura finanziaria nell'intervento 01 e nell'intervento 07 delle diverse funzioni e servizi del bilancio di previsione 2021/2023.

**Propone**, inoltre, di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del più volte richiamato Testo Unico.

*Marzi, li 29/04/2022*

*Il Responsabile del Servizio Amministrativo  
f.to Dr. Maria Diana*



# COMUNE DI MARZI

## PROVINCIA DI COSENZA

---

**Oggetto: RICOGNIZIONE ECCEDENZE ED ESUBERI PERSONALE - PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024.**

### **SERVIZIO AMMINISTRATIVO - Parere di regolarità tecnica**

Eventuali Osservazioni: NESSUNA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Amministrativo, premesso quanto sopra, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e art. 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/00 esprime sulla presente proposta di deliberazione parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

Marzi, li 29/04/2022

*Il Responsabile del Servizio Amministrativo  
f.to Dr. Maria Diana*

---

### **SERVIZIO FINANZIARIO - Parere di regolarità contabile / finanziaria**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario, Esaminata la proposta di deliberazione indicata in oggetto; Visti gli atti d'Ufficio a corredo della pratica; Dato atto che il bilancio di previsione 2021-2023 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 08 del 15/04/2021, dichiarata immediatamente eseguibile e che il bilancio di previsione 2022-2024 è attualmente in fase di redazione ed approvazione; Visto l'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

#### **ESPRIME**

parere favorevole di *Regolarità Contabile* sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1 e art. 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000. A norma delle vigenti disposizioni, si *attesta* inoltre la *copertura finanziaria* (art. 151, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Marzi, li 29/04/2022

*Il Responsabile del Servizio Finanziario  
f.to Dr. Maria Diana*

# DOTAZIONE ORGANICA

## Prevista per anno 2022:

N.B. LEGENDA:

T.P. = TEMPO PIENO

POSTO VACANTE =

P.T. = PART TIME

### SETTORE "AMMINISTRATIVO"

(affari generali ed istituzionali – politiche istituzionali – funzioni di indirizzo e controllo politico – divulgazione atti amministrativi – trasparenza – segreteria - archivio – protocollo – notifiche – servizi sociali – biblioteca – scuola – cultura – sport e tempo libero – demografico – anagrafe – stato civile - leva – elettorale – giudici popolari – statistica – servizio di vigilanza stradale – pubblica sicurezza – incidenti stradali – servizio di polizia amministrativa, giudiziaria, mortuaria – canile – igiene e sanità – segnaletica stradale)

						POSTI	
Categoria	Profilo Professionale	Posizione Giuridca	Posizione Economica	Titolare	T. P o P.T.	Vacante	Nuova Istituzione
B	ISTRUTTORE	B1	B1	Cicirelli Teresa	P.T. 18 ore	NO	Proveniente da stabilizzazione LPU

### SETTORE "ECONOMICO-FINANZIARIO"

(programmazione finanziaria – ragioneria - sviluppo economico – pubblicità – bilancio – patrimonio – inventario – provveditorato – economato – stipendi – liquidazioni – tributi – ruoli – riscossioni – imposte e tasse)

						POSTI	
Categoria	Profilo Professionale	Posizione Giuridca	Posizione Economica	Titolare	T.P o P.T.	Vacante	Nuova Istituzione
C	ISTRUTTORE	C1	C5	Diana Maria	T.P.	NO	NO

### **SETTORE "TECNICO"**

(assetto del territorio – lavori pubblici – progettazione – direzione lavori – servizio tecnico manutentivo – beni pubblici – nettezza urbana – discarica – autoparco manutenzione rete stradale – protezione civile – servizio idrico, fognario e depurazione – pubblica illuminazione – espropri – cimitero – verde pubblico attrezzato – strumenti urbanistici – edilizia pubblica e privata)

Categoria	Profilo Professionale	Posizione Giuridica	Posizione Economica	Titolare	T.P o P.T.	POSTI	
						Vacante	Nuova Istituzione
<b>C</b>	<b>ISTRUTTORE</b>	<b>C1</b>	<b>C1</b>	<b>VACANTE</b> <i>Ora G. Vizza</i>	<b>P.T.</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>
B	OPERAIO AUTISTA	B1	B1	Veneri Roberto	P.T. 18 ore	NO	Provenient e da stabilizzazi one LPU
B	OPERAIO	B1	B3	Veneri Giovanni	T.P	NO	NO
A	OPERAIO	A1	A1	Altomare Santino	P.T 22 ore	NO	NO
A	OPERAIO	A1	A1	Altimari Armanda	P.T.22 ore	NO	NO
A	OPERAIO	A1	A1	Gabriele Antonio	P.T.22 ore	NO	NO
A	OPERAIO	A1	A1	Oliveti Sonia	P.T.22 ore	NO	NO
A	OPERAIO	A1	A1	Tucci Ovidio	P.T.22 ore	NO	NO
A	OPERAIO	A1	A1	Tucci P.Paolo	P.T.22 ore	NO	NO

#### DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE ALLA DATA DEL **01.01.2022**

CATEGORIA	NUMERI POSTI IN ORGANICO	NUMERI POSTI COPERTI	NUMERO POSTI VACANTI
A	6	6	0
B	3	3	0
C	2	1	1
D	0	0	0
TOTALE	11	10	1

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Segretario Comunale  
f.to dott. Giovanni Farina

Il Sindaco  
f.to arch. Rodolfo Aiello

---

SI ATTESTA che la presente delibera è stata data per la pubblicazione all'Albo Pretorio comunale *on-line* per quindici giorni consecutivi a decorrere da oggi, ai sensi dell'art. 124 del Testo unico 18 agosto 2000, n. 267 della legge n. 69/2009 e della legge n. 25/2010.

In pari data è altresì comunicata in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi del successivo articolo 125 del medesimo testo unico prot. n. 2022 del 12/05/2022.

Marzi 12/05/2022

Il Segretario Comunale  
f.to dott. Giovanni Farina

---

Reg. pubbl. N.

### **PUBBLICAZIONE**

SI ATTESTA che copia della presente deliberazione è stata pubblica nell'Albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal **12/05/2022** al **27/05/2022**, come da apposito referto del Responsabile delle pubblicazioni allegato all'originale del presente atto.

Marzi \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

---

### **ESECUTIVITA'**

SI ATTESTA che la presente delibera è esecutiva:

essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico 18 agosto 2000, n. 267.

essendo decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione all'Albo, senza che siano pervenute richieste di invio al controllo (art. 134, comma 3, D. L.vo n. 267/2000)

*Ai sensi dell'art. 3, comma 4, della legge n. 241/1990 contro il presente atto è ammesso ricorso, entro 60 giorni dalla notificazione e/o pubblicazione, al competente T.A.R., ovvero in via alternativa ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, da proporre entro 120 giorni dalla notificazione e/o pubblicazione.*

Marzi li 12/05/2022

Il Segretario Comunale  
f.to dott. Giovanni Farina

---

**È copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo d'ufficio.**

**Marzi, li 12/05/2022**

**Il Segretario comunale  
f.to dott. Giovanni Farina**

---