



COMUNE DI MARTONE
Città Metropolitana di Reggio Calabria

Programma triennale del fabbisogno del personale 2022/2024

Piano annuale delle assunzioni 2022

PREMESSA

Il presente piano viene redatto tenendo conto delle innovazioni normative intervenute con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 e, in particolare, alla luce delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale, previste dall'art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018 e pubblicate sulla **Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018**.

Le linee di indirizzo forniscono agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti, principali elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali.

Il Piano tiene, altresì, conto della disciplina di cui all'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 nonché di quanto previsto dal 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.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'ENTE E LE SCELTE ORGANIZZATIVE

L'Amministrazione ritiene di dover chiarire l'entità del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di Martone ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

A tal proposito, giova rammentare che, a seguito della riforma in senso federale del Titolo V della Costituzione, (art. 118 Cost.) "le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni salvo che, per assicurarne l'esercizio unitario, siano conferite a Province, Città metropolitane, Regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione ed adeguatezza"; la legge n. 131/2003, attuativa del nuovo impianto costituzionale, federalista, conferma, all'art. 7, che tutte le funzioni amministrative non diversamente attribuite spettano ai Comuni, che le esercitano in forma singola o associata, anche mediante le Comunità montane e le unioni dei Comuni. I Comuni risultano, quindi, titolari di una competenza amministrativa generale e residuale in relazione a tutte le funzioni, i compiti e i servizi non diversamente attribuiti. Tale mutato assetto istituzionale ha determinato, in buona sostanza, un considerevole aumento delle competenze dell'Ente cui non è corrisposto un correlato aumento delle dotazioni organiche e delle risorse finanziarie a disposizione. Al contrario, esigenze più generali di contenimento della spesa del settore pubblico, hanno dato vita ad un

impianto normativo fondato, tra l'altro:

- sul principio della tendenziale riduzione delle dotazioni organiche e della spesa per il personale;
- ad un rigido sistema di vincoli alle assunzioni, con perdurante applicazione di un blocco totale o parziale del turnover del personale posto in quiescenza;
- ad una più generale riduzione dei trasferimenti e delle assegnazioni erariali, non adeguatamente compensata dal riconoscimento ai comuni di una capacità impositiva tale da soddisfare i reali fabbisogni finanziari degli enti.

A completare il quadro si aggiunga il moltiplicarsi degli adempimenti, degli oneri informativi e di comunicazione posti a carico dei Comuni, a prescindere dalla dimensione demografica degli stessi, in conseguenza dell'affastellarsi di una normativa primaria e secondaria che, al di là delle buone intenzioni, risulta spesso caotica e non coordinata.

Per l'espletamento integrale e adeguato delle funzioni, dei compiti e dei servizi assegnati dall'ordinamento, il Comune di Martone ha fatto ricorso, sin dalla fine degli anni '90, accanto al personale assunto a tempo pieno e indeterminato, a personale inquadrato dapprima secondo il regime dei lavoratori LSU/LPU e, a far data dallo 01/01/2015, con contratto di lavoro a tempo determinato.

L'andamento del personale complessivamente impiegato, a vario titolo, nell'Ente nel corso degli ultimi 40 anni

rende manifesta una sostanziale linearità del livello di fabbisogno effettivo. Diversa è la modalità di soddisfazione di tale fabbisogno, assicurata, sin verso la fine degli anni '90 con personale di ruolo e, successivamente, con il personale precario di cui si è detto.

La dimensione del fabbisogno effettivo di personale dell'Ente è, inoltre, variabile strettamente correlata, oltre che al numero dei compiti, delle funzioni e dei servizi istituzionalmente attribuiti, alle modalità organizzative scelte dal Comune per l'espletamento degli stessi.

Il Comune di Martone ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati, ritenendola maggiormente idonea ad assicurare adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità in relazione alle esigenze di un piccolo comune. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizio idrico integrato	In economia
Servizi cimiteriali	In economia
Servizio di igiene urbana	In economia
Servizio di cura del verde pubblico	In economia
Servizio di trasporto scolastico	In economia
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	In economia
Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	In economia
Gestione impianti sportivi	In economia

Tale condizione potrà mutare anche a seguito dell'attivazione della gestione associata di funzioni e servizi per il tramite dell'Unione dei Comuni della Valle del Torbido, cui il Comune di Martone aderisce. Per quanto concerne la verifica delle eccedenze, si rammenta che l'art. 33 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. (da 4 a 8 omissis)".* Tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere. In proposito si prende atto che i responsabili di servizio non hanno segnalato l'emersione di situazioni di eccedenza di personale.

DOTAZIONE ORGANICA

IL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DI REDAZIONE DEL FABBISOGNO

Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e meglio chiarita con le indicazioni operative fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (Circ. FP n. 3/17 e Circ. FP n. 1/18, Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche), il novellato D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, l'art. 6 dello stesso delineano un nuovo concetto di *"dotazione organica"* da tradursi, 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.

Alla data di redazione del presente fabbisogno (GIUGNO 2022) il personale complessivamente in servizio è rilevato come segue:

Cat.	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
D	0	0	0	0

C	3	0	3 (15h) 1 (26h)	0
C/VU	0	0	0	0
B3	0	0	1 (16h)	0
B	0	0	1 (27h) 2 (17h)	
A	0	0	2 (27h) 1 (18h)	0
TOTALE	3	0	11 (5,80 ula)	0

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020. IL CALCOLO DEL VALORE SOGLIA

L'Ente ha proceduto a determinare il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020. A tal fine si è tenuto conto di quanto stabilito dalla Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna che, con la deliberazione n. 55/2020, ha affermato:

“Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020.

Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2021, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale.”

La collocazione del Comune tra le fasce previste, in attuazione del D.L. n. 34/2019, dal DM 17 marzo 2020 è rilevabile dalla tabella che segue:

	ANNO 2022	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		
Popolazione al 31 dicembre	2021	a
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	(a)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019 2020 2021	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	(b)
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(c)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(d)
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(e)
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(f)
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi ($SE(c) < o = (d)$)		(f1)
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		(g)
Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi ($SE(c) > (d)$)		(h)
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2022	(i)
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi ($a(1) * (b)$)		(l)
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		(m)
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi		(m1)
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi ($a(1) + (i) + (l)$)		(n)
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi ($m(1) < (i)$)		(o)
Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (n) se > 0		
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	(a) + (o) oppure (a1)

Se (c) è maggiore di (d) ma è inferiore a (e), non è consentito aumentare la spesa di personale oltre il limite del 2018.
Se (c) è maggiore di (d) e maggiore di (e), l'ente deve ridurre progressivamente il rapporto spese / entrate correnti.
Se (i) è maggiore di (f), l'incremento di spesa (o) non può essere superiore a (f).

Ai fini di tale calcolo il Comune si è avvalso della facoltà prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, in forza del quale: *“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 detrazione spesa personale stabilizzato.". L'applicazione della citata norma consente all'Ente, per l'annualità 2022, la detrazione, dalla spesa complessiva per il personale, della somma di € 144.000,00 pari al contributo ricevuto dallo Stato e dalla Regione Calabria a seguito della stabilizzazione del personale già LSU/LPU.

In quanto 'ente non virtuoso' il Comune deve, ai sensi dell'art. 6 del DM 17 marzo 2020, adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia (33,50%) anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, qualora l'Ente non dovesse aver conseguito un rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti inferiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del DM 17 marzo 2020 (33,50%), il Comune sarà tenuto ad applicare un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Con riferimento agli obblighi assunzionali riferiti ai dipendenti con disabilità, di cui alla Legge n. 68/1999, il Comune si colloca nella fascia degli enti compresi tra 1 e 14 dipendenti (la base di computo è calcolata, infatti, tenendo conto della ridotta prestazione dei dipendenti assunti a tempo parziale) e non è tenuto, quindi, alla presenza in servizio di dipendenti con disabilità, secondo quanto previsto dalla citata L. n. 68/1999.

IL FABBISOGNO DI PERSONALE. LA PROGRAMMAZIONE 2022-2024 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2022

In considerazione dei fabbisogni rilevati si è deciso di procedere all'incremento orario a beneficio dei lavoratori stabilizzati ex LSU/LPU, a seguito delle ulteriori risorse (per complessivi € 18.000,00 annui per ciascun lavoratore, a fronte di € 13.096,22 assegnati per l'annualità 2021) derivanti dall'approvazione dell'art. 1, comma 27, della legge 25 febbraio 2022, n. 15, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, nonché del Decreto Dirigenziale della Regione Calabria n. 3183 del 24/03/2022 avente ad oggetto "Riparto delle risorse regionali per le stabilizzazioni, mediante contratto a tempo indeterminato, procedure ex lege 30 dicembre 2018 n. 145, dei lavoratori socialmente utili e di quelli impegnati in attività di pubblica utilità della Regione Calabria. Approvazione Avviso pubblico per la presentazione delle istanze di ammissione al finanziamento regionale. prenotazione impegno anno 2022". Gli incrementi orari sono esattamente precisati nella tabella che segue:

PIANO OCCUPAZIONALE – ELENCO ASSUNZIONI 2022

POSTI	CAT.	DIPENDENTE E SETTORE DI INQUADRAMENTO	MODALITA' DI COPERTURA POSTO	COPERTURA SPESA	CRONO PROGRAMMA
1	C	C.D. – Area amministrativa	Incremento orario da 15h a 22h* settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	Dall'ottenimento delle risorse aggiuntive da parte dello Stato e della Regione Calabria
1	C	F.C. – Area amministrativa	Incremento orario da 15h a 18h settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	“
1	C	C.R. – Area tecnica	Incremento orario da 15h a 22h* settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	“
1	C	V.G. – Area finanziaria	Incremento orario da 26h a 36h settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	“

1	B3	P.G. – Area amministrativa	Incremento orario da 16h a 23h* settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	“
1	B	L.G. – Area amministrativa	Incremento orario da 17h a 26h* settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	“
1	B	C.N. – Area tecnica	Incremento orario da 17h a 25h* settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	“
1	A	C.A. – Area tecnica	Incremento orario da 18h a 26h* settimanali	Fondi statali e regionali e risorse di bilancio	“

*Trattasi di incremento orario che, limitatamente all'anno 2022, potrà intendersi, sussistendo la copertura finanziaria e nonché le ulteriori condizioni normative, su base media annua, con articolazione multiperiodale della prestazione lavorativa

Il costo annuo degli incrementi orari del personale (8 unità) già LSU/LPU, pari ad € 46.230,24 trova copertura finanziaria:

- mediante trasferimenti di risorse dalla Regione Calabria, a valere sull'Avviso Decreto Dirigenziale della Regione Calabria n. 3183 del 24/03/2022, per € 39.230,24;
- mediante risorse di bilancio per € 7.000,00;

PIANO OCCUPAZIONALE 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
----	-----	-----	----	-----

PIANO OCCUPAZIONALE 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Spesa (€)	PT/FT	Modalità di reclutamento
---	-----	-----	-----	-----

A conclusione del piano occupazione più sotto declinato, la dotazione organica risulterebbe come segue:

Cat.	Tempo pieno		Tempo parziale	
	Indeterminato	Determinato	Indeterminato	Determinato
D	0	0	0	0
C	4	0	2 (22h) 1 (18h)	0
C/VU	0	0	0	0
B3	0	0	1 (23h)	0
B	0	0	1 (27h) 1 (26h) 1 (25h)	

A	0	0	2 (27h) 1 (26h)	0
TOTALE	4	0	10 (6,75 ula)	0

Di seguito le schede di sintesi del Programma triennale dei fabbisogni 2022-2024 e il Piano annuale delle assunzioni 2022

PIANO OCCUPAZIONALE 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹
--	-----	---	-----

PIANO OCCUPAZIONALE 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹
--	-----	---	-----

PIANO OCCUPAZIONALE 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹
--	-----	---	-----

IL FABBISOGNO. LA PROGRAMMAZIONE DEL LAVORO FLESSIBILE

Il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, impone al Comune di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Il Comune di Martone nell'anno 2009 ha sostenuto una spesa per il lavoro flessibile pari ad €. 161.612,40 compresi oneri a carico ente.

Per il triennio 2022/2024 è prevista la seguente programmazione per lavoro flessibile:

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta

ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi di attivazione procedura	Scadenza presunta

Si fa, in ogni caso, riserva di autorizzare le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, nonché delle altre disposizioni, tempo per tempo vigenti, in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto

insuperabile delle spese di personale.

LA VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 562 DELLA LEGGE 296/2006

Il limite indicato è pari alla spesa di personale dell'anno 2008, quantificata in € 368.017,17. Tale computo non tiene conto della spesa sostenuta dall'Ente nell'anno 2008, pari ad €.161.612,40, per il personale non di ruolo (lavoratori LSU/LPU) e, specificamente, per il rimborso delle ore integrative prestate da tali lavoratori nonché per il rimborso del sussidio annuale da corrispondersi ai soli lavoratori LPU. Tale spesa comprende la quota trasferita al Comune, con vincolo di destinazione, da altri enti (Regione Calabria).

Nel Bilancio di previsione 2022/2024 la spesa di personale è contenuta nel rispetto della spesa dell'anno 2008 sopra menzionata, come dimostrato dalla tabella che segue. Gli stanziamenti di bilancio sono comprensivi delle somme relative al trattamento accessorio del personale, della spesa per il segretario comunale, per i buoni pasto sostitutivi della mensa e di qualsiasi altra spesa di personale comunque utilizzato.

	Tetto di spesa 2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	479.740,22	329.216,20	329.216,20	329.216,20
Spese macroaggregato 103				
Irap macroaggregato 102	49.889,35	17.164,15	17.164,15	17.164,15
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	529.629,57	346.380,35	346.380,35	346.380,35
(-) Componenti escluse (B)	161.612,40	144.000,00	144.000,00	144.000,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	368.017,17	202.380,35	202.380,35	202.380,35
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				