

# COMUNE DI SANTA SEVERINA

(Provincia di Crotone)



**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 23 DEL 24/03/2021

**OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023**

Richiamato l'art. 1, comma 1, lettera q) del DPCM 8 marzo 2020 ai sensi del quale *"sono adottate, in tutti i casi possibili, nello svolgimento di riunioni, modalità di collegamento da remoto con particolare riferimento a strutture sanitarie e sociosanitarie, servizi di pubblica utilità e coordinamenti attivati nell'ambito dell'emergenza COVID19, comunque garantendo il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro di cui all'allegato I lettera d), ed evitando assembramenti;"*

Visto l'art. 1, comma 6 del DPCM 11.3.2020 in materia di organizzazione degli uffici pubblici, nel quale è evidenziato che l'organizzazione dell'attività deliberativa della Giunta "a distanza" costituisce un provvedimento non solo opportuno ma anche necessario, risultando di difficile attuazione un'adunanza in presenza;

Vista la Direttiva n.2/2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione che al punto 4 recita: *"4. Eventi aggregativi di qualsiasi natura - Fermo restando quanto previsto dai provvedimenti adottati in attuazione del decreto-legge n. 6 del 2020, le amministrazioni, nell'ambito delle attività indifferibili, svolgono ogni forma di riunione con modalità telematiche o tali da assicurare, nei casi residuali, un adeguato distanziamento come misura precauzionale, al fine di evitare lo spostamento delle persone fisiche e comunque forme di assembramento";*

Visto il Decreto Legge "Cura Italia" n. 18 del 17.03.2020, secondo il quale , al fine di contrastare e contenere la diffusione del virus COVID-19 e fino alla data di cessazione dello stato di emergenza deliberato dal Consiglio dei ministri il 31 gennaio 2020, i Consigli dei comuni, delle province e delle città metropolitane e le Giunte comunali, che non abbiano regolamentato modalità di svolgimento delle sedute in videoconferenza, possono riunirsi secondo tali modalità, nel rispetto di criteri di trasparenza e tracciabilità previamente fissati dal Presidente del consiglio, ove previsto, o dal Sindaco, purché siano individuati sistemi che consentano di identificare con certezza i partecipanti, sia assicurata la regolarità dello svolgimento delle sedute e vengano garantiti lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 97 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché adeguata pubblicità delle sedute, ove previsto, secondo le modalità individuate da ciascun ente;

Il giorno VENTIQUATTO del mese di MARZO dell'anno DUEMILAVENTUNO, alle ore 11,50, previa convocazione disposta del Sindaco, in modalità di seduta "a distanza", da svolgersi in video conferenza mediante utilizzo della piattaforma Whatsapp, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

1. GIORDANO SALVATORE (Sindaco) : presente in Comune e collegato in remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;
2. VIGNA PIETRO (Vice Sindaco) : presente in Comune e collegato in remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico;

Assiste alla seduta il segretario comunale, Dr.ssa Stefania Tutino, collegato in remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico.

La presente seduta svolta "a distanza" si intende aperta nella sala delle adunanze del Palazzo comunale, nell'ora in cui il segretario accerta che risultano collegati e confermano la presenza in chat i componenti dell'Organo esecutivo; l'avvio della chat all'interno della piattaforma di video conferenza è effettuato dal Segretario al fine della verifica preliminare del quorum funzionale. A tutti i componenti della Giunta è assicurata la possibilità di partecipare alla discussione e alla votazione simultanea sugli argomenti all'ordine del giorno. Le deliberazioni assunte nella seduta "a distanza" sono sottoscritte preferibilmente in modalità digitale dal Sindaco e dal Segretario comunale.

Accertato ed attestato che tutti i componenti presenti hanno dichiarato espressamente che il collegamento in video conferenza garantisce:

- una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta;
- la riservatezza possibile delle comunicazioni;
- a tutti i partecipanti alla riunione la possibilità immediata di :
  - percepire la presenza in remoto degli altri partecipanti ;
  - visionare gli atti della riunione;
  - intervenire nella discussione;
  - garantire la sicurezza dei dati ;
  - effettuare una votazione palese

il Sindaco pone in discussione dell'argomento di cui in oggetto.

#### LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta di deliberazione formulata dal Responsabile dell'AREA AMMINISTRATIVA avente ad oggetto : **Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023**";

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

VISTI i pareri favorevoli di cui all'art. 49, comma 1, D.Lgs. 267/2000 espressi sulla sopra indicata proposta di deliberazione;

RITENUTA l'anzidetta proposta di deliberazione meritevole di approvazione;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e forme di legge;

#### DELIBERA

1. di approvare la proposta di deliberazione meglio specificata in narrativa che si allega al presente provvedimento, unitamente ai pareri di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 espressi sulla medesima, per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di demandare la cura degli adempimenti gestionali conseguenti al presente provvedimento al responsabile di AREA meglio specificato in narrativa.

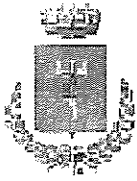
#### LA GIUNTA COMUNALE

RISCONTRATA l'urgenza;  
CON VOTI UNANIMI espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato con il Decreto legislativo 18.08.2000, n. 267.

\*\*\*\*\*



COMUNE DI SANTA SEVERINA  
(Provincia di Crotona)



## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

**Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023**

### IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 18 in data 17/09/2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera di Consiglio comunale n. 19 in data 17/09/2020, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020/2022;
- con delibera di Giunta comunale n. 73 in data 06/11/2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022.;

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.*

*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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva 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.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

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.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

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 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.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

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. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 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 dalla normativa previgente;

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



Vista la determina del Responsabile dell'Area Contabile n. 14 in data 17/03/2021 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore:

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

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 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 353.561,37;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal*

*presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”*

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001<sup>1</sup>;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 6 in data 28/01/2020, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022.*";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2023 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note prot. nn. 683-684 in data 29/01/2021), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*";

Considerato:

---

- che il calcolo dell'incremento teorico (spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti) è il seguente:  
€ 142.046,98;
- che l'incremento calmierato (per gli anni 2020-2024) è stato fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, per cui l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:  
€ 92.044,30;
- che l'incremento effettivo, a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 92.044,30;

Preso atto che l'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto D.M. fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM;

Preso atto:

- che la Ragioneria generale dello Stato è intervenuta fornendo chiarimenti sulla nuova disciplina delle facoltà assunzionali, con la risposta del 15 gennaio 2021 inviata al Comune di Roma, con la quale segnala che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dall'articolo 5, comma 2 del decreto attuativo, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2, non può essere intesa come una sommatoria delle due distinte tipologie di incremento della spesa di personale. La previsione va ricondotta nell'ambito di una deroga alla specifica misura finalizzata a rendere, in ogni caso, graduale la dinamica della crescita della spesa di personale dei Comuni virtuosi, che si collocano al di sotto del valore soglia inferiore, consentendo per il primo quinquennio di applicazione della nuova norma (2020/2024) a tali enti la facoltà di superare gli incrementi percentuali annuali individuati dalla Tabella 2, qualora i resti assunzionali consentano un maggiore e più favorevole reclutamento di personale rispetto a quello previsto dalla nuova disciplina normativa. Ne consegue, pertanto, che l'utilizzo dei resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020, se più favorevoli, non può essere cumulato con gli spazi di spesa in applicazione delle nuove disposizioni normative, ma la possibilità costituisce una scelta alternativa alle nuove regole, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui Tabella 1 del decreto attuativo;

- che diversamente i giudici contabili ( da ultimo Corte dei Conti Veneto - deliberazione n. 15/2021) ritengono possibile effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche

coprendo il turn-over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: a) non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato; b) l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica;

Atteso che, in relazione alla discrasia tra orientamenti del MEF e Corti dei conti sui resti assunzionali, in via prudenziale, nelle more che venga risolta la problematica interpretativa, si ritiene opportuno utilizzare il criterio più restrittivo indicato dalla RgS, per come stabilito nella determinazione del Responsabile Area Contabile n. 14 del 17/03/2021;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28"*;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario*

orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Richiamato il comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Richiamato l' art. 1 commi 69 e 70 della L. 178/2020 che prevede :

*"69. Per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo, è autorizzata l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, che i predetti comuni possono utilizzare anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*

*"70. Agli oneri derivanti dalle assunzioni di cui al comma 69 i comuni provvedono nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, nonché di quelle assegnate a ciascun comune mediante riparto, da effettuare con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'interno, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in misura proporzionale sulla base delle motivate richieste dei comuni, da presentare al Ministero dello sviluppo economico entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, di un apposito fondo istituito nello stato di previsione del Mini stero dello sviluppo economico, con una dotazione di 10 milioni di euro per l'anno 2021”;*

Considerato che:

- l'Ente intende avvalersi dell'assegnazione del contributo ai sensi dell'art. 1 commi 69 e 70 Legge 30 dicembre 2020, n. 178 e pertanto procedere all' assunzione di un istruttore tecnico di cat. C, a tempo determinato per 12 mesi part-time a 18 ore;
- è opportuno prevedere tali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente;

Dato atto che questa amministrazione ha definito il processo di stabilizzazione dei lavoratori già LSU/LPU che avevano sottoscritto un contratto a tempo determinato;

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determina del Responsabile dell'Area Contabile n. 14 in data 17/03/2021 sopra citata;

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	€ 353.561,37
-------------------------------------	--------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€. 198.718,00
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€. 4.976,37
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) <sup>2</sup>	€ .....
Personale in comando in entrata (+)	€ .....
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ .....
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ .....
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€. 65.660,00
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ .....
Assunzioni per mobilità (+)	€ .....
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) <sup>3</sup>	€ .....
<b>Spesa TOTALE (B) (=)</b>	<b>€. 269.354,37</b>

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Visto in proposito il parere n. 1 rilasciato in data 23/03/2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

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

---

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta in allegato alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 prevede complessivamente n. 5 posti da ricoprire mediante:

- concorso pubblico;
- progressione di carriera;

fermo restando il rispetto delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

*Dato atto che:*

- questo ente non ha obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, atteso che risulta coperta la quota d'obbligo, e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021/2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 33 in data 27/04/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile, espressi dai Responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso e considerato;

## PROPONE DI DELIBERARE

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale, dando atto che lo



stesso 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;

2. Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
4. Di dare atto infine 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;
5. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
6. Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
7. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. 267/2000.

Il Responsabile dell'Area Amministrativa  
F.to Dott. Salvatore Giordano

Comune di Santa Severina (Prov. KR)  
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

**2021-2023**

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

**ALLA DATA DEL 31.12.2020**

Cat.	Posti coperti alla data del 31.12.2020		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	
D	2	====	=====	2	€. 121.071,00
C	1	=====	=====	3	€. 64.365,00
B3	3	=====	=====	=====	€. 78.942,00
B1	====	4	=====	=====	€. 2.698,57
A	====	15	=====	=====	€. 2.277,80
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>=====</b>	<b>5</b>	<b>€. 269.354,37</b>

# PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023

## ANNO 2021 (assunzioni a tempo indeterminato e incremento ore a personale già assunto)

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento			TEMPI DI ATTIVAZIONE PROCEDURA	SPESA ANNUA
				Concorso pubblico	Progressione di carriera	Aumento Ore		
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	AREA AMMINISTRATIVA	Part-time a 18 ore	SI	=====	====	Dopo approvazione Bilancio 2021/2023	16.130,00
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO	AREA CONTABILE	Part-time a 18 ore	SI	=====	====	Dopo approvazione Bilancio 2021/2023	16.130,00
C	VIGILE URBANO	AREA VIGILANZA	Part-time a 18 ore	SI	=====	====	Dopo approvazione Bilancio 2021/2023	14.850,00
C	VIGILE URBANO	AREA VIGILANZA	Part-time a 18 ore	SI	=====	====	Dopo approvazione Bilancio 2021/2023	14.850,00
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	AREA AMMINISTRATIVA	Full-time	=====	SI	=====	Dopo approvazione Bilancio 2021/2023	3.700,00
B1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	AREA TECNICA	Part-time a 22 ore	=====	=====	SI	01/04/2021	2.848,99
A1	ESECUTORE	AREA TECNICA	Part-time a 22 ore	=====	=====	SI	01/04/2021	1.979,18
A1	ESECUTORE	AREA TECNICA	Part-time a 22 ore	=====	=====	SI	01/04/2021	1.979,18
A1	ESECUTORE	AREA TECNICA	Part-time a 22 ore	=====	=====	SI	01/04/2021	1.979,18
A1	ESECUTORE	AREA TECNICA	Part-time a 22 ore	=====	=====	SI	01/04/2021	1.979,18
A1	ESECUTORE	AREA TECNICA	Part-time a 22 ore	=====	=====	SI	01/04/2021	1.979,18
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>								<b>78.404,89</b>

**ANNO 2021 ASSUNZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ( ART. 1 COMMI 69 E 70 DELLA L 178/2020)**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento			TEMPI DI ATTIVAZIONE PROCEDURA	SPESA ANNUA
				Concorso pubblico	Progressione di carriera	Aumento Ore		
C	ISTRUTTORE TECNICO	AREA TECNICA	Part-time a 18 ore	SI	=====	=====	Dopo approvazione Bilancio 2021/2023	14.850,00
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>								14.850,00

**ANNO 2022 (assunzioni a tempo indeterminato)**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>								=====

**ANNO 2023 (assunzioni a tempo indeterminato)**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento				Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====

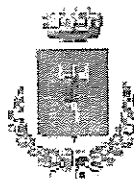
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====	=====
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>																			
=====																			

---

1 Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

**ANNO 2021**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclu		
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====
==	=====	=====	=====	=====	=====	=====



COMUNE DI SANTA SEVERINA  
(Provincia di Crotone)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021 - 2023**

PARERI E ATTESTAZIONI PREVISTI DAL TUEL

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Responsabile dell'Area Amministrativa attesta, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del *Regolamento comunale sui controlli interni*, la Regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e la sua conformità alle vigenti disposizioni di legge, statutarie e regolamentari.

DATA 24/03/2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA  
F.to Sindaco Dr. Salvatore Giordano

VISTO/PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile dell'Area contabile in ordine alla Regolarità Contabile del presente provvedimento, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del *Regolamento comunale sui controlli interni*, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, rilascia parere Favorevole.

DATA 24/03/2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE  
F.to Sindaco Dr. Salvatore Giordano

Letto, confermato e sottoscritto

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Stefania Tutino

IL SINDACO

F.to Dott. Giordano Salvatore

Il sottoscritto Responsabile delle pubblicazioni, visto gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata:

- pubblicata sull'Albo Pretorio on-line del Comune a partire dalla data odierna per rimanervi per quindici giorni consecutivi;
- comunicata in data odierna ai Capigruppo consiliari con lettera Prot. N. 2455.

DATA 30/03/2021

IL RESPONSABILE

F.to Ammirati Massimo

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo

Santa Severina, li 30 MAR 2021

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
(Ammirati Massimo)



CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(art. 134 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, ultimo comma decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, senza che ne siano stati denunciati vizi di legittimità da parte di 1/5 dei Consiglieri Comunali.

DATA

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Stefania Tutino