



**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
**Provincia di Oristano**  
**Bilancio di Previsione 2021/2023**

**Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023**



# COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 28 del 11/03/2021

Oggetto	Approvazione programmazione triennale del fabbisogno di personale dell'Ente 2021 - 2023.
---------	--

L'anno **duemilaventuno** addì **undici** del mese di **marzo** con inizio alle ore **13:00** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Casu Andrea - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Assessore	Sì
Salaris Federico - Assessore	Sì
Cossu Elena - Assessore	No
Corrias Rita - Assessore	Sì
<b>Totale Presenti:</b>	<b>4</b>
<b>Totale Assenti:</b>	<b>1</b>

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Casu Andrea**

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Caria Pietro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in apertura di seduta pone in discussione la proposta in oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

#### Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 54 in data 31.12.2019 esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020/2022;
- con delibera di Consiglio comunale n. 55 in data 31.12.2019 esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- con delibera di Giunta comunale n. 4 in data 20.01.2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022 e successive modificazioni;

**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.*

*(...) 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;

**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 deliberazione della Giunta Comunale n° 121 del 24.09.2020 con la quale si dà atto:

- che il Comune di Santa Giusta rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33 comma 2 del D.L.

30 aprile 2019 n. 34 e al relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra la spesa del personale dell'anno 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019, è pari al **24,79%**;

- che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto in premessa e nell'allegato A al presente atto, l'incremento massimo per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020, in deroga al contenimento della spesa di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, ammonta a € **90.417,97**, oltre ai resti assunzionali 2015/2019 pari ad € **8.564,19** per un ammontare complessivo pari ad € **98.982,16**

**Preso atto** che:

- nel frattempo, i resti assunzionali 2015/2019 si sono modificati in seguito a mutamenti nelle procedure per la copertura dei posti vacanti;

- nel corso del 2020 si sono verificate ulteriori cessazioni;

**Dato che** alla data del 31/12/2020 il risparmio di spesa per cessazioni ammonta ad € 140.140,63;

**Preso atto** che nel corso dell'anno 2021 è programmata ulteriore cessazione del collaboratore contabile B4 (B3 giuridico) con conseguente risparmio di spesa pari ad € 28.671,45;

**Rilevato**, pertanto, che:

- per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € **259.230,05** di cui € 168.812,08 derivanti da cessazioni ed € 90.417,97 derivanti da potere assunzionale ai sensi del DM 17/03/2020 (Allegato 1);

- per l'anno 2022 il tetto massimo si incrementa di ulteriori € **57.462,16** per effetto di nuove cessazioni (Allegato 1);

**Considerato** che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti risultanti virtuosi possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

**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 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 di cui all'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;

**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 Segretario Comunale 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;

**Vista** la deliberazione Giunta Comunale n° 17 del 18.02.2021 con la quale è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2021, così come prevista dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, e dalla quale risulta che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**Visti** i prospetti elaborati dalla Responsabile del Servizio Finanziario, illustrativi dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

**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 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 citata deliberazione della Giunta Comunale n. 121 in data 24.9.2020 sopra citata;

<b>Spesa potenziale massima (A)</b>	<b>€ 316.692,21</b>
-------------------------------------	---------------------

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 da assumere (+)	€ 204.505,87
Incremento fondo per Posizioni Organizzative (+)	€ 16.125,00
<b>Totale spesa destinata ad assunzioni nel triennio 2021-2023 (B)</b>	<b>€ 220.630,87</b>
<b>Resto spesa utilizzabile (A-B)</b>	<b>€ 96.061,34</b>
<b>Di cui:</b>	
Resti assunzionali 2022 (-)	€ 5.643,37
Utilizzo nuovo potere assunzionale nuovo D.P.C.M. 17 marzo 2020 (-)	€ 90.417,97

**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. 5 del 08/03/2021 (prot. ingresso n. 2335 del 09/03/2021), 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 programmazione triennale del fabbisogno di personale dell'Ente a tempo indeterminato e determinato (allegati 2 e 3);

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 prevede complessivamente n. 8 posti da ricoprire a tempo indeterminato mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento 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 è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 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;
- la spesa rispetta il limite di contenimento previsto dall'art. 1 del comma 557 della L. 296/2006 (allegato 4);

**Dato atto**, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n. 27 in data 08.03.2021 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

**Visto** il D.Lgs. n. 118 del 23.06.2011;

**Vista** la Legge n. 178/2020 (c.d. Legge di bilancio 2021);

**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;

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il Regolamento di contabilità;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

Unanime

## **DELIBERA**

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, 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 (allegati 1-2-3).

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 e dell'art.1 comma 557 della L. n. 296/2006 (allegato 4).

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.

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.



**Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali**

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Contabile Servizio Finanziario	Favorevole	11/03/2021	Dr.ssa Silvia Spiga
Regolarità Tecnica Segretario Comunale	Favorevole	11/03/2021	Dr. Pietro Caria

---

Letto, approvato e sottoscritto

**Il Sindaco**  
**Firmato digitalmente**  
**Casu Andrea**

**Il Segretario**  
**Firmato digitalmente**  
**Caria Pietro**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

N. **325** del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal **15/03/2021** al **30/03/2021**, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

**Il Segretario Comunale**  
**Firmato digitalmente**  
Caria Pietro

CESSAZIONI 2018/2022													
DIPENDENTI	CAT.	tabellare	IVC	R.I.A.	Assegno ad personam	13a mensilità	TOTALE RETRIBUZ.	CONTR. PREVID.	CONTR. T.F.R.	PREMI I.N.A.I.L.	TOTALE CONTR.	IRAP (8,50%)	TOTALE SPESA
COLLABORATORE TECNICO MELI D. cessazione 31/05/2020	B4 ECONOMICO B3 GIURIDICO	19.064		-	-	1.589	20.652	4.915	1.008	340	6.264	1.755	28.671
OPERATORE TECNICO SCANU cessazione 31/10/2019	A2 ECONOMICO A1 GIURIDICO	17.061		-	-	1.422	18.483	4.399	902	305	5.605	1.571	25.659
ESECUTORE TECNICO DIANA cessazione 31/07/2018	B2 ECONOMICO B1 GIURIDICO	18.034	-	-	-	1.503	19.537	4.650	953	322	5.925	1.661	27.123
collaboratore contabile cessazione Paola Cossa 30/06/2021	B4 ECONOMICO B3 GIURIDICO	19.064		-	-	1.589	20.652	4.915	1.008	340	6.264	1.755	28.671
ISTRUTTORE DIRETTIVO DE BLASI cessazione 30/12/2020	D1	22.135				1.845	23.980	5.707	1.170	115	6.993	2.038	33.011
ISTRUTTORE VIGILANZA CASU MANUELA 28H cessazione 31/07/2020	C1	20.344				1.695	22.039	5.245	1.076	201	6.521	1.873	30.434
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO SPIGA LUCA cessazione 08/12/2019	C1	20.344				1.695	22.039	5.245	1.076	106	6.427	1.873	30.339
ESECUTORE AMMINISTRATIVO COGHE CESSAZIONE 2022	B2 ECONOMICO B1 GIURIDICO	18.034	-	-	-	1.503	19.537	4.650	953	322	5.925	1.661	27.123
ISTRUTTORE CONTABILE PILLONI CESSAZIONE 30/06/2022	C5 ECONOMICO C1 GIURIDICO	20.344				1.695	22.039	5.245	1.076	106	6.427	1.873	30.339

(N.B.)AI FINI DEL CALCOLO SI CONSIDERA LA POSIZIONE GIURIDICA CIRCOLARE F.P.1/2015+DELIBERA C.CONTI SEZIONE AUTONOMIE 26/2015+DELIBERA C.CONTI SEZ AUTONOMIE 19/2015+ L.125/2015 C.CONTI AUTONOMIE 28/2015

<b>totale spesa personale cessato 2018/2020 comprensiva di contributi</b>	€ 175.238,03
ASSUNZIONI 2019 (PASSAGGIO C1 AMM.VO DA 35 ORE A 36)	€ 850,95
ASSUNZIONI 2020 B3 25 H (STATZU)	€ 19.910,73
ASSUNZIONI 2020 B3 18 H (PISTIS)	€ 14.335,72
<b>RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE 2020</b>	<b>€ 140.140,63</b>

<b>CESSAZIONE ANNO 2021</b>	
ISTRUTTORE CONTABILE PER CESSAZIONE B3 P.COSSA 30/06/2021	€ 28.671,45
<b>RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE 2021</b>	<b>€ 168.812,08</b>

<b>PROGRAMMAZIONE 2021/2023</b>	
C1 AMMINISTRATIVO 36 H	€ 30.339,40
PASSAGGIO INTERNO DA B3 A C1	€ 1.909,28
C1 ISTRUTTORE TECNICO 36 H	€ 30.339,40
ISTRUTTORE CONTABILE PER CESSAZIONE B3 P.COSSA 30/06/2021	€ 30.339,40
ISTRUTTORE VIGILANZA 18 H	€ 15.217,12
ISTRUTTORE DIRETTIVO SOCIALE 36 H	€ 33.010,94
<b>RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE</b>	<b>€ 27.656,55</b>
INCREMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 16.125,00
<b>RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE AL 31/12/2021</b>	<b>€ 11.531,55</b>

<b>PROGRAMMAZIONE 2022/2023</b>	
<b>CESSAZIONI ANNO 2022</b>	<b>€ 57.462,16</b>
<b>RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE AL 31/12/2021</b>	<b>€ 11.531,55</b>
C1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO PER CESSAZIONE B1	€ 30.339,40
D1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE PER CESSAZIONE C1	€ 33.010,94
<b>RESTO SPAZIO ASSUNZIONALE AL 31/12/2022</b>	<b>€ 5.643,36</b>

## RIEPILOGO SPESA UTILIZZABILE NEL TRIENNIO 2021/2023

LIMITE SPESA DM 17/03/2021	
DELIBERA GC 121/2020	90.417,97
RESTI 2016/2020	€ 140.140,63
CESSAZIONE 2021	€ 28.671,45
CESSAZIONI 2022	€ 57.462,16
<b>TOTALE SPESA UTILIZZABILE 2021/2023 (A)</b>	<b>316.692,21</b>
<b>TOTALE ASSUNZIONI 2021/2023</b>	
2021	157.280,53
2022	63.350,34
<b>SPESA PROGRAMMATA NEL 2021/2023</b>	<b>220.630,87</b>
<b>RESTO SPESA UTILIZZABILE (A-B)</b>	<b>96.061,33</b>
di cui	
DA RESTI 2021	5.643,36
DA DPCM 17/03/2021	€ 90.417,97

**FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2021/2023**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Spesa annua</b>	<b>Modalità di copertura posto</b>	<b>Anno</b>
1	Istruttore amministrativo	C1	€ 18.479,04	Concorso pubblico con riserva dei posti (50%) (36 ore settimanali - dal mese di Giugno)	2021
2	Istruttore amministrativo	C1	€ 18.479,04	Concorso pubblico con riserva dei posti (50%) (36 ore settimanali - dal mese di Giugno)	2021
3	Istruttore contabile	C1	€ 15.824,00	Concorso pubblico previo esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali - dal mese di Luglio)	2021
4	Istruttore tecnico	C1	€ 21.277,97	Concorso pubblico previo esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali - dal mese di Maggio)	2021
5	Istruttore vigilanza	C1	€ 10.940,53	Concorso pubblico previo esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (Part time 18 ore settimanali - dal mese di Maggio)	2021
6	Istruttore direttivo sociale	D1	€ 17.185,86	Concorso pubblico previo esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali - dal mese di Luglio)	2021
7	Istruttore amministrativo	C1	€ 31.648,01	Concorso pubblico previo esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali)	2022
8	Istruttore direttivo contabile	D1	€ 17.185,86	Concorso pubblico previo esperimento procedure di mobilità volontaria e scorrimento graduatorie (36 ore settimanali - dal mese di Luglio)	2022

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2021**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico /Capitoli di spesa	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore amministrativo	C1	01.06.2021	€ 13.440,78 <small>(cap. 10110201/1-10110202/1-10180703/1)</small>	€ 3.895,79	€ 1.142,47	€ 18.479,04
2	Istruttore amministrativo	C1	01.06.2021	€ 13.440,78 <small>(cap. 10110201/1-10110202/1-10180703/1)</small>	€ 3.895,79	€ 1.142,47	€ 18.479,04
3	Istruttore contabile	C1	01.07.2021	€ 11.509,64 <small>(cap. 10130101/1-10130102/1-10180703/1)</small>	€ 3.336,04	€ 978,32	€ 15.824,00
4	Istruttore tecnico	C1	01.05.2021	€ 15.346,19 <small>(cap.10160101/1-10160102/1-10180703/1)</small>	€ 4.627,38	€ 1.304,40	€ 21.277,97
5	Istruttore vigilanza	C1	01.05.2021	€ 7.929,23 <small>(cap. 10310101/1-10310102/1-10810703/1)</small>	€ 2.337,32	€ 673,98	€ 10.940,53
6	Istruttore direttivo sociale	D1	01.07.2021	€ 12.499,38 <small>(cap. 11040101/1-11040102/1-10810703/1)</small>	€ 3.624,03	€ 1.062,45	€ 17.185,86

**PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2022**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico /Capitoli di spesa	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore amministrativo	C1	01.01.2022	€ 23.019,29 <small>(cap. 10170101/1-10170102/1-10180703/1)</small>	€ 6.672,08	€ 1.956,64	€ 31.648,01
2	Istruttore direttivo contabile	D1	01.07.2022	€ 12.499,38 <small>(cap. 10130101/1-10130102/1-10810703/1)</small>	€ 3.624,03	€ 1.062,45	€ 17.185,86

## **NOTE**

*Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.*

**FABBISOGNO DI PERSONALE TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2021/2023**

<b>N.</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Cat.</b>	<b>Spesa annua</b>	<b>Modalità di copertura posto</b>	<b>Anno</b>
1	Istruttore direttivo tecnico (18 ore settimanali)	<b>D1</b>	<b>€ 8.569,13</b>	Assunzione a tempo determinato per 6 mesi	2021
2	Istruttore contabile (36 ore settimanali)	<b>C1</b>	<b>€ 2.628,56</b>	Assunzione a tempo determinato per 1 mese	2021
3	Istruttore tecnico (12 ore settimanali)	<b>C1</b>	<b>€ 5.198,49</b>	Assunzione ai sensi dell'art. 1 c. 557 L.311/2004 per 6 mesi	2021
4	Istruttore amministrativo (12 ore settimanali)	<b>C1</b>	<b>€ 2.632,83</b>	Assunzione ai sensi dell'art. 1 c. 557 L.311/2004 per 3 mesi	2021
5	Istruttore amministrativo vigilanza (12 ore settimanali)	<b>C1</b>	<b>€ 4.122,36</b>	Convenzione art. 14 CCNL 4 mesi	2021
6	Istruttore direttivo sociale (36 ore settimanali)	<b>D1</b>	<b>€ 17.138,27</b>	Assunzione a tempo determinato (6 mesi)	2021
7	Istruttore amministrativo (24 ore settimanali)	<b>C1</b>	<b>€ 7.065,01</b>	Assunzione a tempo determinato (4 mesi) Estensione oraria	2021
8	Istruttore di vigilanza (12 ore settimanali)	<b>C1</b>	<b>€ 3.644,26</b>	Assunzione a tempo determinato (4 mesi)	2021

*a) Assunzioni a tempo determinato da pianificare in base ad esigenze temporanee dei servizi comunali, sino alla spesa massima inserita nel bilancio di previsione 2021/2023, così di seguito indicato:*

- *anno 2021 € 5.000,00 accantonamento prudenziale*
- *anno 2021 € 2.500,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*
- *anno 2022 € 2.500,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*
- *anno 2023 € 2.300,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*

**PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2021**

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore direttivo tecnico (18 ore settimanali 6 mesi)	D1	01.01.2021	10160104/1	€ 6.125,20			€ 8.569,13
				10160105/1		€ 1.913,03		
				10160703/1			€ 530,90	
2	Istruttore contabile (36 ore settimanali 1 mese)	D1	01.06.2021	10130107/1	€ 1.879,38			€ 2.628,56
				10130108/1		€ 586,29		
				10130703/1			€ 162,89	
3	Istruttore tecnico (12 ore settimanali 6 mesi)	C1	01.01.2020	10160104/1	€ 3.760,28			€ 5.198,49
				10160105/1		€ 1.112,30		
				10160703/1			€ 325,91	
4	Istruttore amministrativo vigilanza (12 ore settimanali 4 mesi)	C1	01.04.2021	10310502/1	€ 3.122,23	€ 782,68	€ 217,45	€ 4.122,36
5	Istruttore amministrativo (12 ore settimanali 3 mesi)	C1	01.03.2021	10120116/1	€ 1.882,43			€ 2.632,83
				10120117/1		€ 587,25		
				10120707/1			€ 163,15	
6	Istruttore amministrativo (estensione oraria 24 ore 4 mesi)	C1	01.01.2021	10120116/1	€ 5.011,67			€ 7.065,01



				10120117/1		€ 1.618,98		
				10120707/1			€ 434,36	
7	Istruttore vigilanza (12 ore settimanali 4 mesi)	C1	01.01.2021	10310107/1	€ 2.591,00			€ 3.644,26
				10310108/1		€ 828,84		
				10310705/1			€ 224,42	
8	Istruttore direttivo sociale (36 ore settimanali 6 mesi)	D1	01.03.2021	11040110/1	€ 12.250,40			€ 17.138,27
				11040111/1		€ 3.826,07		
				11040705/1			€ 1.061,80	
<b>TOTALE</b>					<b>€ 36.622,59</b>	<b>€ 11.255,44</b>	<b>€ 3.120,88</b>	<b>€ 50.998,91</b>

#### **NOTE**

*Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.*

## COMUNE DI SANTA GIUSTA Allegato 4

### Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2021/2023

voci di spesa	anno 2011 consuntivo	anno 2012 consuntivo	anno 2013 prev./ass.	anno 2021 preventivo	anno 2022 preventivo	anno 2023 preventivo
RETRIBUZIONI	665.174,61	670.363,73	660.646,24	591.119,33	618.124,06	617.746,29
CONTRIBUTI	186.828,29	195.776,39	184.931,67	167.465,07	175.284,05	175.310,65
ASSEGNI FAMILIARI E BUONI PASTO	7.639,62	8.580,24	9.556,52	23.328,52	21.328,52	21.328,52
SPESE PER PERSONALE IN CONVENZIONE	29.956,00	29.173,00	23.787,00	62.065,52	46.183,69	46.183,69
SPESE PER RINNOVI CONTRATTUALI	1.194,33			42.988,84	43.212,59	42.076,76
INCENTIVI PROGETTAZIONE				16.000,00	16.000,00	16.000,00
SPESE ALTRE TIPOLOGIE LAVORO FLESSIBILE MACR. 101				1.400,00	1.400,00	1.200,00
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE IN MACR. 103	136.778,21	200.564,77	14.115,39	3.176,04	1.000,00	1.000,00
ALTRE SPESE	51.417,95	41.556,75	22.429,62	92.260,33	86.960,33	86.960,33
IRAP	64.585,90	62.084,20	30.164,78	51.052,39	52.091,80	52.059,69
<b>totale parziale</b>	<b>1.143.574,91</b>	<b>1.208.099,08</b>	<b>945.631,22</b>	<b>1.050.856,05</b>	<b>1.061.585,03</b>	<b>1.059.865,93</b>
eventuali esclusioni di spesa						
RINNOVI CONTRATTUALI+ACCANTONAMENTI RINNOVI CONT	1.194,33			76.988,84	77.212,59	76.076,76
SPESE CATEGORIE PROTETTE	18.917,17	17.327,24	3.712,00	22.289,13	22.289,13	22.289,13
SPESE FORMAZIONE	3.342,81	2.892,00	2.102,00	8.925,33	8.725,33	8.725,33
SPESE MISSIONI	1.180,00	2.185,70	2.569,00	735,00	735,00	735,00
SPESE FINANZIATE DA UE O PRIVATI	127.130,54	197.038,52	14.115,39	2.200,00	1.500,00	1.500,00
ISTAT	15.000,00	1.295,08		1.400,00	2.000,00	2.000,00
SPESE ELETTORALI + straord. Covid	14.038,25	10.293,52	9.552,14	40.000,00	40.000,00	40.000,00
SPESE INCENTIVI PROGETTAZIONE	25.936,01	14.930,93	1.299,61	16.000,00	16.000,00	16.000,00
DIRITTI ROGITO	7.491,08	5.523,33	4.905,69	10.000,00	10.000,00	10.000,00
ONERI RIFLESSI CATEGORIE PROTETTE	13.571,69	10.325,72	2.619,86	6.733,10	6.733,10	6.733,10
IRAP	6.516,77	1.668,48	158,24	850,00	850,00	850,00
<b>totale esclusioni di spesa</b>	<b>234.318,65</b>	<b>263.480,52</b>	<b>41.033,93</b>	<b>186.121,40</b>	<b>186.045,15</b>	<b>184.909,32</b>
<b>totale annuo</b>	<b>909.256,26</b>	<b>944.618,56</b>	<b>904.597,29</b>	<b>864.734,65</b>	<b>875.539,88</b>	<b>874.956,61</b>
totale spesa triennio 2011/2013		<b>2.758.472,11</b>				
media spesa triennio 2011/2013		<b>919.490,70</b>				
			<b>saldo</b>	<b>54.756,05</b>	<b>43.950,82</b>	<b>44.534,09</b>

**VERBALE N. 5**  
**COMUNE DI SANTA GIUSTA**  
**PARERE IN MERITO ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO**  
**DI PERSONALE TRIENNIO 2021-2023**

Il Revisore,

VISTI

- la proposta di Deliberazione del Segretario Comunale per la Giunta avente ad oggetto: "Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2021 - 2023"
- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 che prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 che prevede che 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

- Richiamato 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;
- la delibera di Giunta Comunale n. 112 del 24.09.2020, con la quale si da atto:
  - o che il Comune di Santa Giusta rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 e al relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, in quanto il rapporto tra la spesa del personale dell'anno 2019 e le entrate correnti del triennio 2017/2019, è pari al 24,79%;
  - o che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, l'incremento massimo per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020, in deroga al contenimento della spesa di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, ammonta a € 90.417,97, oltre ai resti assunzionali 2015/2019 pari ad € 8.564,19, per un ammontare complessivo pari ad € 98.982,16.
- Rilevato che alla data del 31/12/2020 il risparmio di spesa per cessazioni ammonta ad € 140.140,63;
- Preso atto che nel corso dell'anno 2021 è programmata ulteriore cessazione del collaboratore contabile B4 (B3 giuridico) con conseguente risparmio di spesa pari ad € 28.671,45;
- Rilevato, pertanto, che:
  - o per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 259.230,05 di cui € 168.812,08 derivanti da cessazioni ed € 90.417,97 derivanti da potere assunzionale ai sensi del DM 17/03/2020

- per l'anno 2022 il tetto massimo si incrementa di ulteriori € 57.462,16 per effetto di nuove cessazioni);
- Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti risultanti virtuosi possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;
- 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;
- Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 predisposta dal Segretario Comunale 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;
- Vista la deliberazione Giunta Comunale n° 17 del 18.02.2021 con la quale è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2021, così come prevista dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, e dalla quale risulta che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- Visti i prospetti elaborati dalla Responsabile del Servizio Finanziario, illustrativi dei limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;
- 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 citata deliberazione della Giunta Comunale n. 121 in data 24.9.2020 sopra citata è pari ad Euro 316.692,21;

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

Personale a tempo indeterminato da assumere (+)	€ 204.505,87
Incremento fondo per Posizioni Organizzative (+)	€ 16.125,00
<b>Totale spesa destinata ad assunzioni nel triennio 2021-2023 (B)</b>	<b>€ 220.630,87</b>
<b>Resto spesa utilizzabile (A-B)</b>	<b>€ 96.061,34</b>
<b>Di cui:</b>	
Resti assunzionali 2022 (-)	€ 5.643,37
Utilizzo nuovo potere assunzionale nuovo D.P.C.M. 17 marzo 2020 (-)	€ 90.417,97

- Rilevato, dunque, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima;
- Esaminato il prospetto allegato al presente atto sub “A”, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima”, che tiene in considerazione la modifica de quo;
- Preso atto che:
  - o questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
  - o questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
  - o il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
  - o - la spesa rispetta il limite di contenimento previsto dall'art. 1 del comma 557 della L. 296/2006
- Richiamato l'art. 12 del nuovo CCNL 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/5/2018

- Visto il D. Lgs. N. 267/2000,
- Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario e quello di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario;
- Vista la deliberazione C.C. n° 54 del 31.12.2019 con la quale è stato approvato il DUP 2020/2022
- Vista la deliberazione C.C. n° 55 del 31.12.2019 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2020-2022;
- Vista la delibera di Giunta comunale n. 4 in data 20.01.2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022 e successive modificazioni;

ESPRIME

Parere favorevole al piano triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente per gli anni 2021-2022-2023 ;richiamando integralmente le tabelle allegate al presente atti, in quanto rispettoso del principio di contenimento della spesa previsto dalla normativa vigente.

Santa Giusta Oristano 08.03.2021

IL REVISORE DEI CONTI

(dott.ssa Paola Perseu)

