

# COMUNE DI TADASUNI

Provincia di Oristano

[www.comune.tadasuni.or.it](http://www.comune.tadasuni.or.it)



COPIA

## DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

### CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 01 del 02.02.2021

Oggetto:	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2021/2023 E PIANO ANNUALE 2021.
----------	---

L'anno **duemila ventuno**, il giorno **due** del mese di **Febbraio** alle ore **16:30** il sottoscritto Commissario Straordinario, Dr. Pierpaolo Pisu, nominato in tale qualità con Decreto del Presidente della Regione Sardegna n°123 del 09.11.2020, prot. n° 20619 e acquisito al protocollo di questo Comune in data 10.11.2020 al n°2604, alla presenza del Segretario Comunale Dr. Pietro Caria, che partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 2), della legge 18 agosto 2000, n°267.

## IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

**Premesso** che sulla presente deliberazione:

- il Segretario Comunale (art.49, c.1 del T.U. n.267/2000 e successive modificazioni) ha espresso parere favorevole;

**Dato Atto che**

- con deliberazione n. 05 del 05/03/2020 il Consiglio comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione D.U.P. 2020-2022;
- con deliberazione n. 06 del 05/03/2020 il Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2019-2021 con i relativi allegati;

**PRESO ATTO CHE:**

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che 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 L. n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria - per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

- a norma dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011, è previsto dal 01/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

**VISTO** l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

**VISTO** l'articolo 48, comma 2, del citato [D.Lgs. n. 267/2000](#), che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

**DATO ATTO** che i dirigenti ovvero i responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza o di sovrannumero di personale. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

**VISTO** l'art. 1, comma n. 562, della [legge 296/2006](#), cd finanziaria 2007, il quale dispone che gli enti non sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale dell'anno 2008 e non possono effettuare assunzioni in numero superiore alle cessazioni verificatesi nell'anno precedente, per come chiarito dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti, quindi con recupero delle cessazioni intervenute dal 2007 e non coperte con nuove assunzioni, *ovvero che sulla base delle previsioni della legge n. 208/2015 e della legge n. 145/2018 possono effettuare assunzioni entro il tetto di spesa del personale cessato*;

**VISTO** che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo.

**RILEVATO** che per il calcolo del valore soglia ai fini della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 pertanto vanno presi in considerazione gli ultimi tre rendiconti approvati, ossia quelli riferiti agli anni 2017, 2018 e 2019, mentre per le spese di personale va preso in considerazione il rendiconto 2019 e per il FCDE il bilancio di previsione 2019/2021 dato assestato, e che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti virtuosi, per cui può aumentare la propria spesa del personale nella misura massima del 5,17% nel 2021, a condizione che con questi aumenti non superi il parametro di virtuosità (spesa massima consentita € 184.165,19). Ed inoltre che, questi aumenti vanno in deroga al tetto di spesa del personale. Ed altresì che non sono compresi in tale percentuale di incremento le capacità assunzionali che derivano da quelle dei 5 anni precedenti non utilizzate. Ed infine che vanno per il 2020 in deroga al tetto di spesa del personale le assunzioni per le quali le procedure sono state avviate entro il 20 aprile 2020, intendendo con ciò la comunicazione alla Funzione Pubblica per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità;

**CONSIDERATO** pertanto che il Comune di Tadasuni si trova posizionato all'interno della prima fascia: - popolazione tra 0.00 e 1.000 abitanti (valore soglia 29,50%) - con parametro del 24,33% (max 29,50%) dei comuni fino ai mille abitanti, che in conseguenza di ciò può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, come dimostrato dai seguenti conteggi:

annualità	2017	2018	2019
Entrate correnti (da inserire)	€ 597.780,91	€ 662.193,78	€ 663.213,15
di cui			
Titolo I - entrate tributarie	€ 121.536,51	€ 119.751,50	€ 14.450,58
Titolo II - trasferimenti correnti	€ 456.633,64	€ 526.023,76	€ 625.626,79
Titolo III - entrate extratributarie	€ 19.610,76	€ 16.418,52	€ 23.135,78
Totale Entrate correnti (somma precedenti)	€ 597.780,91	€ 662.193,78	€ 663.213,15

Calcolo parametro di riferimento	
	€ 641.062,61
Fondo debiti di dubbia esigibilità di parte corrente da bilancio di previsione annualità 2019	€ 16.773,85
riferimento per spese di personale	€ 624.288,76

valore parametro media entrate correnti	€ 624.288,76
spesa di personale ultimo rendiconto (2019)	€ 151.906,85
Parametro dell'ente (%)	24,33%
Parametro massimo previsto per il Comune	29,50%
marginale percentuale effettivo	5,17%
marginale assoluto	€ 32.258,34
marginale di crescita spesa massimo previsto nel decreto	23,00%
potenziale anno corrente per crescita	€ 186.845,43
potenziale anno corrente per parametro	€ 184.165,19
possibilità incremento spesa	32.258,34 €

E che pertanto il valore percentuale per i singoli tre anni è inferiore alla soglia del 29,50% con il rispetto di quanto stabilito dal DM 17 marzo 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020;

**Preso atto** quindi che, trovandosi il comune di Tadasuni, al di sotto del valore soglia massimo di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020, si applica la disposizione del comma 2 del medesimo articolo, la quale dispone che: *"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 le assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno del 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, non superiore al valore soglia"*;

**Preso atto** inoltre che l'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 al comma 1 stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, gli enti che si trovino nella fascia inferiore, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018**, in misura non superiore al valore percentuale riportato nella tabella 2 del DPCM;

**CONSIDERATO** che nell'anno 2020 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno 2008 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per il triennio successivo;

**CONSIDERATO** che:

- il comune ha già attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune non ha ancora approvato il bilancio preventivo 2021;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune non ancora ha approvato il conto consuntivo 2020;

- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune deve ancora completare la trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;

**CONSIDERATO** il rispetto dei vincoli dettati dal legislatore come condizione per potere dare corso ad assunzioni di personale;

**CONSIDERATO** che, sulla base delle previsioni di cui al comma 3 bis dell'articolo 35 del [D.Lgs. n. 165/2001](#) gli enti locali possono prevedere per coloro che hanno maturato il periodo di anzianità presso l'ente una riserva non superiore al 40% per la stabilizzazione del personale avente il requisito della anzianità triennale, nonché di assegnare a questo personale ed ai co.co.co. in possesso del requisito della anzianità triennale, un punteggio aggiuntivo nell'ambito dei titoli per la valorizzazione della esperienza conseguita;

**CONSIDERATO** che, sulla base dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, per come modificato dalla legge n. 8/2020, i comuni possono dare corso alla stabilizzazione dei lavoratori precari in possesso dei requisiti previsti dalla citata disposizione e nel tetto dell'ampliamento delle capacità assunzionali dallo stesso decreto previsto;

**CONSIDERATO** che, sulla base delle previsioni di cui alla normativa in vigore, i comuni possono dare corso alla stabilizzazione di LSU e/o LPU;

**CONSIDERATO** che, sulla base delle previsioni di cui al [D.Lgs. n. 150/2009](#), le progressioni di carriera possono essere previste esclusivamente attraverso concorso pubblico con riserva non superiore al 50%;

**CONSIDERATO** che, sulla base delle previsioni della legge n. 8/2020, le amministrazioni possono nel triennio 2021/2023 dare corso a concorsi riservati esclusivamente agli interni nel tetto del 30% dei posti messi a concorso nella stessa categoria;

**DATO ATTO** che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale per le modalità di assunzione agli impieghi, il Responsabile del Settore "Gestione del Personale" dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità;

**RITENUTO** di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o selezione, modalità da applicare una volta terminata la procedura di mobilità del personale in disponibilità e di mobilità volontaria, di cui rispettivamente agli articoli 34-bis e 30 del [D.Lgs. n. 165/2001](#). E, in tale ambito, di indicare le assunzioni comunque riservate alla cd mobilità volontaria e le riserve per le progressioni di carriera;

**DATO ATTO** che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

**PRESO ATTO** altresì che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del [D.Lgs. n. 267/2000](#), cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

**TENUTO CONTO** di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato

- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai dirigenti di

riferimento, tutte strettamente collegate ad aspetti funzionali specifici di servizi essenziali quali quelli educativi, sociali e di polizia municipale (art. 16 della L. n. 183/2011)

– dal D.L. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017 recante “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”

– dalla disciplina di maggior favore introdotta dall’art. 7, comma 2-bis, del D.L. n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, per le assunzioni di polizia locale

– dal disposto dell’art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni

– dall’art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni

– dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all’attuazione della mobilità per interscambio o compensazione.

**RITENUTO**, pertanto, di procedere all’approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e del Piano delle assunzioni per l’anno 2021, così come contenuti nell’allegato A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, nonché alla rideterminazione della conseguente dotazione organica per gli anni 2021-2023, così come contenuto nell’allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

**CONSIDERATA** la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

**PRECISATO** che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2021-2023, negli stanziamenti previsti nell’allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

**ACCERTATA** la compatibilità della relativa spesa con il bilancio dell’Ente, così come proposto dalla Direzione Personale -Organizzazione nei documenti allegati;

**RITENUTO**, quindi, di approvare la suddetta proposta elaborata dalla Direzione Personale -Organizzazione, così come risulta dagli allegati A e B, che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

**CONSIDERATO** che la spesa per assunzioni flessibili, sulla base delle previsioni di cui all’articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, la spesa riferita al 2009 è stata pari ad euro 31.887,51;

**ASSUNTO** che, sulla base delle disposizioni fin qui richiamate, la capacità assunzionale complessiva dell’ente è determinata nel seguente tetto:

anno 2021 184.165,19 euro,

anno 2022 184.165,19 euro,

anno 2023 184.165,19 euro,

**CONSIDERATO** che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla [legge n. 68/1999](#);



**CONSIDERATO** che l'ente ha varato con deliberazione della Giunta Comunale n° 4 in data 03.01.2020 il piano di azioni positive 2020-2022 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del [D.Lgs n. 198/2006](#) e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

**CONSIDERATO** che nell'ente non vi sono graduatorie valide approvate dopo il giorno 1° gennaio 2010 per profili analoghi a quelli che l'ente intende assumere e che nell'ente non vi sono vincitori di concorsi a tempo indeterminato che non sono stati;

**VISTO** l'articolo 6 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), l'articolo 39 della [legge n. 449/1997](#) e gli articoli 7 ed 8 del [CCNL 1.4.1999](#) in tema di relazioni sindacali;

**CONSIDERATO** che per la programmazione delle assunzioni flessibili si provvederà con specifico atto;

**VISTA** la proposta-relazione del responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane inviata all'organo di revisione contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della [legge 28 dicembre 2001, n. 448](#);

**DARE ATTO** che il limite di spesa complessiva del personale è l'anno 2008 è pari a € 180.068,37, mentre per quanto concerne il limite di spesa per il lavoro flessibile in riferimento all'anno 2009 è pari ad € 31.887,51;

**VISTA** l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della [legge 28 dicembre 2001, n. 448](#);

**VISTO** il parere di regolarità tecnica espresso dal responsabile del servizio interessato ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali [D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267](#);

**VISTO** il parere di regolarità contabile espressi dal responsabile dei servizi finanziari, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali [D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267](#);

**VISTO** l'allegato organigramma (**allegato B**) nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale;

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**RICHIAMATO** altresì il C.C.N.L. vigente;

**Rilevato** che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali;

Visto lo Statuto Comunale;

## **DELIBERA**

1. Di approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di prendere atto che la capacità assunzionale del comune di Tadasuni per il triennio 2021/2023, determinata sulla base di quanto disposto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 4/2019, del Decreto 17 marzo 2020 e della relativa circolare esplicativa come da allegati al presente atto;
3. di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e il Piano delle assunzioni per l'anno 2021, come risulta nella proposta della Direzione Personale -

Organizzazione, di cui all'allegato A e A bis che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

#### **Allegato "A" Fabbisogno del Personale**

N. Posti	Categoria p.e.	Profilo Professionale	Posti		Spesa Presunta per il 2021
			Part time	Full time	
1	D.3	Servizi Sociali Culturali		36 ore	45.824,22 *
1	D.1	Servizio Finanziario	18 ore		20.431,13 *
1	C.4	Servizi Demografici		36 ore	33.638,60
1	C.1	Servizio Tecnico		36 ore	38.094,86 *
1	C.1	Servizio Vigilanza	6 ore		5.427,91
1	A.3	Collaboratore (bidella)	18 ore		13.411,56
		<b>TOTALE</b>			<b>156.828,28</b>

\*. compreso di indennità di Posizione Organizzativa.

#### **Allegato "A bis" Piano delle Assunzioni**

<b>PIANO ASSUNZIONI 2021</b>					
N.	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista oneri compresi	Note
1	D.3	Istruttore Direttivo Servizi Sociali	Riservato agli interni completamente orario da 18 a 36.	€ 22.912,11 Spesa prevista per 12 mesi (con P.O.)	Tempo pieno e indeterminato
1	D.1	Istruttore Direttivo Contabile	Mobilità/concorso	€ 20.431,13 Spesa prevista per 12 mesi (con P.O.)	Part Time 18 ore Tempo indeterminato
1	C.1	Istruttore Tecnico	Mobilità/concorso	€ 38.094,86 Spesa prevista per 12 mesi (con P.O.)	Tempo pieno e indeterminato

In attesa dell'espletamento dei concorsi e delle relative assunzioni del personale a tempo indeterminato, si rende necessario procedere all'assunzione di personale a tempo determinato o contratti di collaborazione o convenzione con altri enti locali per le seguenti figure:

- Servizio Finanziario e Tributario
- Servizio Tecnico
- Servizio Polizia Locale

Nel rispetto del parametro di spesa riferito all'anno 2009 pari ad € 31.887,51.

#### **PIANO ASSUNZIONI 2022**

N.	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
		NESSUNA ASSUNZIONE			
PIANO ASSUNZIONI 2023					
N.	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
		NESSUNA ASSUNZIONE			



4. di procedere, conseguentemente, alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente, aggiornata, per il triennio 2021-2023, a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017, come risulta nella proposta della Direzione Personale -Organizzazione, di cui all'allegato B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

#### **Allegato "B" Dotazione Organica**

N. Posti	Categoria p.e.	Profilo Professionale	Posti		Spesa Presunta per il 2021
			Part time	Full time	
1	D.3	Servizi Sociali Culturali		36 ore	45.824,22 *
1	D.1	Servizio Finanziario	18 ore		20.431,13 *
1	C.4	Servizi Demografici		36 ore	33.638,60
1	C.1	Servizio Tecnico		36 ore	38.094,86 *
1	C.1	Servizio Vigilanza	6 ore		5.427,91
1	A.3	Collaboratore (bidella)	18 ore		13.411,56
		<b>TOTALE</b>			<b>156.828,28</b>

**\* importo compreso di € 5.165,00 annui per dipendente di indennità di P.O.**

5. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nella spesa sostenuta nel 2008 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557-quater della legge 296/2006;
6. di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
7. di prendere atto che il piano di assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
8. Di dare corso per gli anni 2021 e 2022 alla attivazione della assunzione per mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 30 del citato [D.Lgs. n. 165/2001](#) prima della effettuazione di nuove assunzioni dall'esterno di cui all'Allegato "A bis";
9. di dare atto ancora che le assunzioni di cui sopra comporteranno una spesa complessiva a carico dell'Ente come sopra indicato che troverà imputazione sul bilancio dell'Ente nella annualità di competenza;
10. di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità, al fine di garantire il corretto funzionamento degli Uffici fermo restando il rispetto delle norme vigenti in materia e il contenimento della spesa di personale;

- o ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile, (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del Dlgs. N. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale;
  - o alla stipula di accordi con altri Enti al fine di procedere all'utilizzo condiviso di personale dipendente (a titolo esemplificativo, Convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004);
  - o all'utilizzo delle graduatorie di altre Amministrazioni per assunzioni a tempo indeterminato;
11. Di dare atto che la spesa teorica derivante dalla copertura integrale dei posti previsti in dotazione organica non supera la spesa del personale del 2008;
  12. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
  13. di trasmettere la presente deliberazione alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "*Piano dei Fabbisogni*" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018 e all'Organo di Revisione e alle OO.SS. e alla R.S.U. ai sensi dell'art. 4 del CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 e l'effettuazione delle pubblicazioni ai sensi di legge nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*";
  14. Di trasmettere la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 3, comma 69, [legge n. 350/2003](#), c.d. legge finanziaria 2004, al Ministero dell'Economia e delle Finanze ed al dipartimento della Funzione Pubblica;
  15. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;

Di **dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Decreto Legislativo n°267/2000.

Il Commissario Straordinario  
dott. Pierpaolo Pisu

Il Segretario Comunale  
dott. Pietro Caria

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss.mm.ii., si esprime il parere favorevole per quanto concerne la regolarità tecnico – amministrativa e contabile.

Tadasuni 02.02.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to Dr. Pietro Caria

**Attestato di Pubblicazione**

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dalla data odierna come prescritto dall'art. 37, 3° comma, della L.R. 4/2/2016, n. 2.

Tadasuni 08.02.2021

Il Segretario Comunale  
f.to Dr. Pietro Caria

- Certifico che la presente deliberazione è copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Tadasuni \_08.02.2021

Il Segretario Comunale  
Dr. Pietro Caria