



Città di
Reggio Calabria

**DOCUMENTO UNICO
DI PROGRAMMAZIONE**
2021/2023



IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO
V. TARRA

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Riva

ALLEGATO A.3

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
TRIENNIO 2021-2023**

(approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 83 del 26.04.202, rettificato con
deliberazione di Giunta Comunale del 17/05/2021, n. 100)



Città di
Reggio Calabria

VERBALE DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N. 83 del 26/04/2021

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO 2021-2023

Il giorno 26 del mese di aprile duemilaventuno alle ore 18,50 e ss., con l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, si è riunita la Giunta Comunale, a Reggio Calabria, presso il Palazzo di Città.

Sono presenti i Signori:

GIUNTA	COGNOME NOME	ASSENTE / PRESENTE
SINDACO	FALCOMATA' GIUSEPPE	PRESENTE
VICESINDACO	PERNA ANTONIO	PRESENTE
ASSESSORE	ALBANESE ROCCO	PRESENTE
ASSESSORE	BRUNETTI PAOLO	PRESENTE
ASSESSORE	CALABRO' IRENE VITTORIA	PRESENTE
ASSESSORE	CAMA MARIANGELA	ASSENTE
ASSESSORE	DELFINO DEMETRIO	PRESENTE
ASSESSORE	MURACA GIOVANNI	PRESENTE
ASSESSORE	PALMENTA GIUSEPPINA	PRESENTE
ASSESSORE	SCOPELLITI ROSANNA	PRESENTE

Si dà atto che la seduta si svolge in modalità mista: Il Vice Sindaco Perna, entrato alle ore 19:07, e l'Assessore Scopelliti sono presenti in videoconferenza.

Presiede il Sindaco avv. Giuseppe Falcomatà

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Maria Riva

**DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 83 del 26/04/2021
COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 26 APRILE 2021**



LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta deliberativa N. 123 del 21/04/2021 avente ad oggetto:

PIANO DEL FABBISOGNO 2021-2023

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/00, nonché il parere reso dal Collegio dei Revisori dei conti.

DELIBERA

- di approvare, con voto unanime favorevole dei presenti espresso in forma palese, la proposta deliberativa ad oggetto:

PIANO DEL FABBISOGNO 2021-2023

- di dichiarare, con separata votazione, con voto unanime favorevole dei presenti espresso in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma–del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.21 D.Lgs. 82/2005

IL SINDACO
avv. Giuseppe Falcomatà

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Maria Riva

a seguire testo della proposta di delibera



Città di
Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

N. 123 del 21/04/2021

SETTORE : **RISORSE UMANE**

SERVIZIO :

DIRIGENTE / P.O.: **Carmela Stracuzza**

FUNZIONARIO RESPONSABILE:

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: **SI**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: **SI**

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO 2021-2023

IL DIRIGENTE



Visti:

- l'art. 6, comma 2 e l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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;
- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- il comma 2, dell'articolo 6, del D.Lgs. n.165/2001, secondo cui 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;
- il comma 3, dell'articolo 6, del D.Lgs. n.165/2001 secondo cui *“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.”*;

Atteso che:

- secondo il novellato sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.Lgs n. 75/2017, anche alla luce delle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”*, non si considera più, quale punto di partenza, la dotazione organica *“di diritto”* bensì la dotazione organica *“di fatto”*, e cioè, i posti coperti più i posti desumibili dalle facoltà assunzionali;
- viene superato il concetto tradizionale di dotazione organica intesa come *“contenitore”* che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate, in quanto la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di *“una dotazione di spesa potenziale massima”* per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, la quale comunque resta, in riferimento agli EELL, quella definita dalla normativa vigente;

Dato atto che la programmazione dei fabbisogni di personale, adottata con atto dell'organo esecutivo, previo parere dell'Organo di revisione, confluisce nel D.U.P., inserendosi a pieno titolo nel ciclo di Bilancio;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n.13 del 10/02/2020 con cui è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 successivamente confermata ed integrata con deliberazione di G.M. n. 175 del 19-11-2020 e n.182 del 02/12/2020;

Rilevato che, è stata effettuata l'attività di ricognizione, ex art. 6 del D.Lgs. 165/2001, di eventuali eccedenze e fabbisogni di personale e che:

Il documento informatico è firmato digitalmente **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa** ai sensi degli

- non risultano, in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente, eccedenze nelle varie categorie e profili professionali tali da rendere necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001;
- risulta, piuttosto, un rilevante fabbisogno di personale che interessa nel complesso tutte le strutture dell'Ente e diverse figure professionali, aggravato dalla circostanza non prevista relativa a n° 34 pensionamenti ex quota 100 anno 2020;

PRESO ATTO della nota della Regione Calabria del 15-03-2021 Prot.siar 122510 con la quale viene comunicata l'ammissione del comune di Reggio Calabria al contributo triennale di stabilizzazione pari ad euro 9.278,85 annuali a favore di n. 38 lavoratori ex legge regionale n. 15 del 2008;

PRESO ATTO , altresì , della legge regionale n. 29 del 2019 che fissa in euro 11.157,24 annuali per anni tre, il contributo di stabilizzazione previsto per n.99 i lavoratori ex legge regionale 31 del 2016;

VERIFICATO che, rispetto a quanto previsto nella deliberazione G.C. 182/2020 occorre operare alcune modifiche idonee in linea con gli obiettivi dell'Amministrazione e in coerenza con le modifiche normative e che, pertanto, ,occorre procedere :

-all'assunzione nell'anno 2021, previa procedura selettiva, delle seguenti figure dirigenziali ex art 110 Tuel:

- n.1 dirigente amministrativo-contabile, ex art 110 comma 1 del D.lgs.267 n. del 2000 , stante il posto vacante prima ricoperto dall'attuale Direttore Generale ;
- n. 1 dirigente tecnico, ex art. 110 comma 1 del D.lgs.n.267del 2000;
- n.1 dirigente, ex art.110, 2 comma del D.lgs n..267 del 2000;
- stante l'urgenza di garantire i servizi essenziali per l'anno 2021 , prevedere mediante procedura di scorrimento di graduatorie, l'assunzione a tempo indeterminato di n. 43 unità di personale, i cui posti in caso di esito infruttuoso saranno coperti mediante procedura concorsuale, per i seguenti profili:
 - n.1 dirigente area tecnica;
 - n.10 istruttori direttivi socio-educativi/assistenti sociali, Cat.D (di cui 7 iscritto all'Albo B e n.3 all'Albo A) rilevando che la spesa da sostenere per tali figure risulta finanziata sul Fondo di solidarietà comunale
 - n. 11 istruttori amministrativi Cat. C
 - n.5 istruttori contabili Cat C
 - n. 7 istruttori tecnici -geometri Cat C
 - n. 5 istruttori direttivi amministrativi Cat D
 - n. 4 istruttori direttivi tecnici Cat D
 - n. 1 istruttore direttivo contabile Cat D



- all' avvio nell'anno 2001 delle procedure concorsuali di n. 60 posti per i profili di seguito specificati:

<i>CATEGORIA</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>POSTI DA COPRIRE</i>
B3	Collaboratore amministrativo -informatico	2
C	Agente di Polizia Municipale	10
	Istruttore Tecnico Geometra	16
	Istruttore Amministrativo	11
	Istruttore Contabile	5
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3
	Istruttore Direttivo Amministrativo	5
	Istruttore Direttivo Contabile	3
	Specialista area vigilanza	4
	Istruttore Dir.vo socio educativo - assistente sociale	1
	totale posti	60

-a prevedere sulla base del turn over previsto per gli anni 2021 e 2022 la copertura mediante procedura concorsuale ovvero scorrimento delle graduatorie dei concorsi già banditi dall'Ente dei seguenti posti distinti per annualità:

ANNO 2022

N° 6 Agente di Polizia Municipale ctg. C;

N° 5 Istruttore Tecnico Geometra-ctg.C ;

N° 2 Istruttore Tecnico elettrotecnico-ctg.C ;

N° 8 Istruttore Amministrativo-ctg.C;

N° 8 Istruttore Contabile-ctg. C;

N° 4 Istruttore Direttivo Tecnico-ctg. D;

N° 4 Istruttore Direttivo Amministrativo-ctg. D;

N° 4 Istruttore Direttivo Contabile-ctg. D

N°10 istruttori direttivi socio-educativi/assistenti sociali, Cat.D (di cui 7 iscritto all'Albo B e n.3 all'Albo A) rilevando che la spesa da sostenere per tali figure risulta finanziata sul Fondo per la Povertà ,ai sensi della Legge 178 del 30 dicembre 2020;

ANNO 2023

N° 4 Istruttore Tecnico Geometra-ctg.C ;

N° 5 Istruttore Amministrativo-ctg.C;

N° 4 Istruttore Contabile-ctg. C;

N° 2 Istruttore Direttivo Tecnico-ctg. D;

N° 3 Istruttore Direttivo Amministrativo-ctg. D;

N° 3 Istruttore Direttivo Contabile-ctg. D

N°10 istruttori direttivi socio-educativi/assistenti sociali ,Cat.D (di cui 7 iscritto all'Albo B e n.3

Il documento informatico è firmato digitalmente **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa** ai sensi degli

all'Albo A) rilevando che la spesa da sostenere per tali figure risulta finanziata sul Fondo per la Povertà ,ai sensi della Legge 178 del 30 dicembre 2020;

-a prevedere la selezione riservata al personale interno, ex art.22, c. 15 D.lgs. 75 /2017, come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n.162 (Decreto Milleproroghe) per valorizzare, sviluppare e perfezionare le professionalità, che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'ente, per le seguenti categorie e profili:

ANNO 2021

- *n.4 Cat.B3 collaboratore amministrativo*
- *n. 15 Cat..C istruttore amministrativo*
- *n. 6 Cat. C istruttore contabile*
- *n. 3 Cat. C istruttore tecnico*
- *n..1 Cat C agente di polizia municipale*
- *n 3 Cat D specialista area vigilanza*
- *n 10 Cat D istruttore direttivo amministrativo*
- *n 4 Cat D istruttore direttivo contabile*
- *n.4 Cat D istruttore direttivo tecnico*

-a procedere all'assunzione, nell'anno 2021, di n.51 vigili a tempo determinato per mesi tre, finanziati ex Decreto Interministeriale del 18.12.2018 per un costo complessivo di € 435.809,28;

- a procedere dopo l'approvazione della dotazione organica da parte della commissione finanza locale alla stabilizzazione a tempo indeterminato part time , nei limiti del finanziamento regionale concesso , secondo la procedura di cui ai punti B e C ex art. 1 comma 446 L.145 del 2018 dei seguenti lavoratori precari , in possesso dei requisiti di cui al punto A del comma 446 art 1 legge 145 del 2019 di seguito indicati in utilizzo presso l' ente nel rispetto dell'adeguato accesso all'esterno garantito con le assunzioni previste dal presente atto:

Lr 31 del 2016 Lr 15 del 2008

Cat A 75 38

Cat B1 13

Cat B3 2

Cat C 7

Cat D 2

DATO ATTO che il costo delle assunzioni previste per l'anno 2021 a tempo indeterminato, ivi comprese le progressioni verticali, da sostenere a regime per le predette assunzioni a tempo indeterminato , ivi comprese le progressioni verticali, per gli anni l'anno 2022 e 2023 è pari a 1.708.532 oltre 1.457.163,7 per le stabilizzazioni per un totale a regime di euro 3.165.695;

VISTO il comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: *“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*

Il documento informatico è firmato digitalmente **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa** ai sensi degli

esigibilita' stanziato in bilancio di previsione."



VERIFICATO che:

- in data 27/04/2020 è stato pubblicato il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" adottato in attuazione del citato l'art. 33 del I D.L. 34/2019 convertito nella legge 58/2019, cd "Decreto Crescita";

- il DPCM 17/03/2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

- il DPCM 17/03/2020 citato è entrato in vigore il 20 aprile 2020;

VISTA la circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni ;

VISTI i valori soglia indicati dal DM 17/03/2020;

DATO ATTO che, giusto allegato alla presente deliberazione, in applicazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e della sopracitata intesa:

- la spesa del personale al lordo degli oneri e al netto dell'Irap di cui all'ultimo rendiconto approvato anno 2019 e' pari ad euro 31.011.443;
 - la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari ad euro 165.845.004;
 - il rapporto spesa personale/entrate correnti è pari al 18,70% quindi inferiore al valore soglia per fascia demografica di cui alla tabella 3 del decreto in questione pari al 31,60%;
 - la spesa consentita per assunzioni a tempo indeterminato è pari ad euro 39.373.255 al netto dei resti assunzionali;
 - la spesa a regime per le assunzioni a tempo indeterminato anno 2021, è pari ad € 3.165.695;
- i resti assunzionali disponibili, da utilizzare per le assunzioni a tempo indeterminato previste dal presente atto, sono pari ad euro **8.038.744,21**

RAVVISATA la necessità in particolare di approvare in via definitiva il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2023 e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente

DATO ATTO che, pertanto, la facoltà assunzionale dell'Ente che ad oggi residua , tenuto conto delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nell'anno 2020 è pari :

€ 446.194,75 capacità 2018;

€ 2.257.917,77 capacità 2019, pari al 100% del turn over anno 2018;

€ 2.761.156,69 capacità 2020, pari al 100% del turn over anno 2019;

€ 2.573.475,73 capacità 2021, pari al 100% del turn over anno 2020;

VERIFICATO che, la spesa ai fini del calcolo del turn over per le assunzioni anno 2021 e le

Il documento informatico è firmato digitalmente **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa** ai sensi degli

progressioni interne , è pari a € 4.651.349,7 e , pertanto, si procederà ad utilizzare la capacità assunzionale degli anni 2018 e 2019 e la quota di € 1.947.237,18 della capacità anno 2020, residuando sulla stessa € 813.919,51

Rilevato che risulta rispettato il tetto di spesa del lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, atteso che la spesa sostenuta nell'anno 2009 è stata pari a € 2.197.672,03 e che la spesa previsionale per l'anno 2021 è pari a € 542.588,00 (considerato che le n. 51 assunzioni previste di Agenti di Polizia Municipale a tempo determinato, pari a € 435.809,28 ex Decreto Interministeriale del 18.12.2018, derogano al predetto limite);

DATO ATTO che la spesa previsionale del personale al netto delle spese escluse e tenuto conto delle programmate assunzioni e'pari per il triennio 2021/2023:

ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023
€ 26. 469.249	€ 26.897.994	€ 26.897.994

RISCONTRATO che la spesa del personale non supera la spesa media triennio 2011-2013 pari ad euro 33. 256.824;

Ritenuto opportuno rinviare a successivo atto, a seguito della riorganizzazione della struttura organizzativa, anche a seguito del progetto Riforma Attiva, ulteriori assunzioni che si rendessero necessarie;

Precisato che le previsioni assunzionali contemplate nel presente Piano, anno 2021, potranno essere attuate solo subordinatamente alla preliminare autorizzazione della Commissione per la Finanza e gli organici degli EELL presso il Ministero dell'Interno (COSFEL) di cui all'art. 243 bis del D.Lgs. 267/2000;

Dato atto che alle OO.SS. e alla RSU dell'Ente è stata fornita preventiva informazione in merito alla presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022;

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori nonché il parere di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 47 D.lgs.n. 267/2000

Con voto unanime favorevole

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. La premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione .
2. **DI PRENDERE ATTO** che, in riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, nell'organico dell'Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
3. **DI DARE ATTO CHE** ,ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 , giusto allegato A parte integrante e sostanziale , questo Ente rispetta i parametri di cui al DM 17-03-2020;
4. **DI APPROVARE** per l'anno 2021 il seguente piano di assunzioni:



- n.1 dirigente amministrativo-contabile ex art 110 comma 1 del D.lgs.267 n. del 2000 , stante il posto vacante prima ricoperto dall'attuale direttore generale ;
- n. 1 dirigente tecnico ex art. 110 comma 1 del D.lgs.n.267 del 2000;
- n.1 dirigente ex art.110, 2 comma del D.lgs n..267 del 2000;

-stante l'urgenza di garantire i servizi essenziali per l'anno 2021 , procedere mediante procedura di **scorrimento di graduatorie** all'assunzione a tempo indeterminato di n. 43 unità di personale, i cui posti in caso di esito infruttuoso saranno coperti mediante procedura concorsuale, per i seguenti profili:

- n.1 dirigente area tecnica;
- n.10 istruttori direttivi socio-educativi/assistenti sociali, Cat.D (di cui 7 iscritto all'Albo B e n.3 all'Albo A) rilevando che la spesa da sostenere per tali figure risulta finanziata sul Fondo di solidarietà comunale
- n. 11 istruttori amministrativi Cat. C
- n.5 istruttori contabili Cat C
- n. 7 istruttori tecnici -geometri Cat C
- n. 5 istruttori direttivi amministrativi Cat D
- n. 4 istruttori direttivi tecnici Cat D
- n. 1 istruttore direttivo contabile Cat D

-ad effettuare per l'anno 2021 la selezione riservata al personale interno, ex art.22, c. 15 D.lgs. 75 / 2017, come modificato dall'art. 1, comma 1 ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n.162 (Decreto Milleproroghe) per valorizzare, sviluppare e perfezionare le professionalità, che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'ente, per le seguenti categorie e profili:

ANNO 2021

- *n. 4 Cat.B3 collaboratore amministrativo*
- *n. 15 Cat..C istruttore amministrativo*
- *n. 6 Cat. C istruttore contabile*
- *n. 3 Cat. C istruttore tecnico*
- *n..1 Cat C agente di polizia municipale*
- *n 3 Cat D specialista area vigilanza*
- *n 10 Cat D istruttore direttivo amministrativo*
- *n 4 Cat D istruttore direttivo contabile*
- *n.4 Cat D istruttore direttivo tecnico 7*

-a procedere all'assunzione, nell'anno 2021, di n.51 vigili a tempo determinato per mesi tre, finanziati ex Decreto Interministeriale del 18.12.2018 per un costo complessivo di € 435.809,28;

- a procedere dopo l'approvazione della dotazione organica da parte della commissione finanza locale alla stabilizzazione a tempo indeterminato part time , nei limiti del finanziamento regionale concesso , secondo la procedura di cui ai punti b e c ex art. 1 comma 446 L,145 del 2018 dei seguenti lavoratori precari , in possesso dei requisiti di cui al punto a del comma 446 art 1 legge 145 del 2019 di seguito indicati in utilizzo presso l' ente nel rispetto dell'adeguato accesso all'esterno garantito con le assunzioni previste dal presente atto:

Lr 31 del 2016 Lr 15 del 2008

Cat A 75 38

Cat B1 13

Cat B3 2

Cat C 7

Cat D 2

Il documento informatico è firmato digitalmente **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa** ai sensi degli

4. **DI PRENDERE ATTO** , altresì, dell' avvio nell'anno 2001 delle procedure concorsuali di n. 60 posti per i profili di seguito specificati:

<i>CATEGORIA</i>	<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>POSTI DA COPRIRE</i>
B3	Collaboratore amministrativo -informatico	2
C	Agente di Polizia Municipale	10
	Istruttore Tecnico Geometra	16
	Istruttore Amministrativo	11
	Istruttore Contabile	5
D	Istruttore Direttivo Tecnico	3
	Istruttore Direttivo Amministrativo	5
	Istruttore Direttivo Contabile	3
	Specialista area vigilanza	4
	Istruttore Dir.vo socio educativo - assistente sociale	1
	totale posti	60

5. **DI PREVEDERE** sulla base del turn over previsto per gli anni 2021 e 2022 la copertura mediante procedura concorsuale ovvero scorrimento delle graduatorie dei concorsi già banditi dall'Ente dei seguenti posti distinti per annualità:

ANNO 2022

N° 6 Agente di Polizia Municipale ctg. C;

N° 5 Istruttore Tecnico Geometra-ctg.C ;

N° 2 Istruttore Tecnico elettrotecnico-ctg.C ;

N° 8 Istruttore Amministrativo-ctg.C;

N° 8 Istruttore Contabile-ctg. C;

N° 4 Istruttore Direttivo Tecnico-ctg. D;

N° 4 Istruttore Direttivo Amministrativo-ctg. D;

N° 4 Istruttore Direttivo Contabile-ctg. D

N°10 istruttori direttivi socio-educativi/assistenti sociali, Cat.D (di cui 7 iscritto all'Albo B e n.3 all'Albo A) rilevando che la spesa da sostenere per tali figure risulta finanziata sul Fondo per la Povertà ,ai sensi della Legge 178 del 30 dicembre 2020;

ANNO 2023

N° 4 Istruttore Tecnico Geometra-ctg.C ;

N° 5 Istruttore Amministrativo-ctg.C;

N° 4 Istruttore Contabile-ctg. C;

N° 2 Istruttore Direttivo Tecnico-ctg. D;

N° 3 Istruttore Direttivo Amministrativo-ctg. D;

N° 3 Istruttore Direttivo Contabile-ctg. D

N°10 istruttori direttivi socio-educativi/assistenti sociali ,Cat.D (di cui 7 iscritto all'Albo B e n.3 all'Albo A) rilevando che la spesa da sostenere per tali figure risulta finanziata sul Fondo per la Povertà ,ai sensi della Legge 178 del 30 dicembre 2020;

Il documento informatico è firmato digitalmente **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa** ai sensi degli

6. DI DARE MANDATO al dirigente del settore Affari Generali di procedere all'adeguamento del Regolamento per le progressioni verticali alla vigente normativa di settore e di attivare le procedure correlate al fine di garantire l'espletamento delle stesse entro il 31/12/2021 ;

7. DI DARE ATTO CHE:

- è stata fornita preventiva informazione in merito alla presente programmazione per il triennio 2020/2022 alle OO.SS e alla RSU dell'Ente;

- la spesa per le nuove assunzioni su base annua trova corrispondenza negli stanziamenti del redigendo Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021 nei corrispondenti capitoli;

-le assunzioni previste saranno eseguite previa osservanza del complesso delle condizioni limitative in materia di personale e subordinate alla superiore autorizzazione della Commissione per la finanza e gli organici degli EE.LL. presso il Ministero dell'Interno, nell'ambito della procedura di cui all'art. 243-bis D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL);

8. DI RINVIARE ai successivi provvedimenti l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1014 D.Lgs 15 marzo 2010, n. 66, disciplinante la "Riserva di posti negli impieghi civili delle pubbliche amministrazioni", sulla base del numero effettivo dei posti messi a bando per assunzioni di personale non dirigente;



ALLEGATI:

1. DELG-83-2021-All_1-dm_marzo_2021_valori_soglia.pdf

U.1.01.00.00.000
U.1.01.01.00.000
U.1.01.01.01.000
U.1.01.01.01.001
U.1.01.01.01.002
U.1.01.01.01.003
U.1.01.01.01.004
U.1.01.01.01.005
U.1.01.01.01.006
U.1.01.01.01.007
U.1.01.01.01.008
U.1.01.01.01.009
U.1.01.01.02.000
U.1.01.01.02.001
U.1.01.01.02.002
U.1.01.01.02.003
U.1.01.02.00.000
U.1.01.02.01.000
U.1.01.02.01.001
U.1.01.02.01.002
U.1.01.02.01.003
U.1.01.02.01.004
U.1.01.02.02.000
U.1.01.02.02.001



U.1.01.02.02.002
U.1.01.02.02.003
U.1.01.02.02.004
U.1.01.02.02.005
U.1.01.02.02.006
U.1.01.02.02.999
U.1.03.02.12.000
U.1.03.02.12.001
U.1.03.02.12.002
U.1.03.02.12.003
U.1.03.02.12.999

ECCEZIONE 1
ECCEZIONE 2

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALI
2019**

Circ. interministeriale interpretativa del C

Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZION
Retribuzioni lorde
Retribuzioni in denaro
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato
Straordinario per il personale a tempo indeterminato
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato
Straordinario per il personale a tempo determinato
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato
Assegni di ricerca
Altre spese per il personale
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti
Buoni pasto
Altre spese per il personale n.a.c.
Contributi sociali a carico dell'ente
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente
Contributi obbligatori per il personale
Contributi previdenza complementare
Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.
Altri contributi sociali
Assegni familiari



Equo indennizzo
Accantonamento di fine rapporto - quota annuale
Oneri per il personale in quiescenza
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza
Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale
Quota LSU in carico all'ente
Collaborazioni coordinate e a progetto
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.
TOTAL

Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero)
Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate



0.00 €
31,011,443.00 €

31,011,443.00 €

		ANNO	
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2021	
		ANNO	VALORE
	Popolazione al 31 dicembre	2020	177,939
		ANNI	VALORE
	Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2019	31,011,443.00 €
	Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		35,154,692.00 €
		2017	185,461,157.26 €
	Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2018	190,547,310.56 €
		2019	198,964,603.49 €
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		191,657,690.44 €
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	25,812,686.37 €
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		165,845,004.07 €
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette		
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		
	Incremento TEORICO massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		14,761,778.12 €
	Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato		
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM	2021	
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024)		4,218,563.04 €
	Tetto massimo consentito di spesa di personale per l'anno (art. 5, c. 1)		39,373,255.04 €
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2)		8,038,744.94 €



FASCIA

9

(I)

18.70%

27.60%

31.60%

12.00%



CITTA' DI REGGIO CALABRIA

Verbale n. 15 del 26/04/2021

Il 26/04/2021 l'Organo di Revisione del Comune di Reggio Calabria nelle persone di:

Dott. Sergio Zavaglia - Presidente

Dott. Giuseppe Conforti – Componente

Risulta assente giustificato il Dott. Maurizio Rija.

Ha esaminato la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 123 del 21/04/2021 avente ad oggetto: "Piano del Fabbisogno 2021/2023"

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs.n.267/2000 "*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*";
- l'art. 6, D.Lgs.n.165/2001 "*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 ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... 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*";
- l'art. 3 "*Semplificazione e flessibilità nel turn over*", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni damodulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con



CITTA' DI REGGIO CALABRIA

modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente(...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;



CITTA' DI REGGIO CALABRIA

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 21/04/2021 avente ad oggetto *“Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023”* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *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...*

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *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*



CITTA' DI REGGIO CALABRIA

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato **(di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018)**;
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta il seguente:

- **Media triennio 2011/2013 € 33.256.824;**
- Previsione 2021 € 26.469.249
- Previsione 2022 € 26.897.994
- Previsione 2023 € 26.897.994

Considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020,

rilevato che:

- il Comune di Reggio Calabria si colloca nella fascia demografica lett. g) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 177.939
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 18,70% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60 %.

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

⁴Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale.* Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.



CITTA' DI REGGIO CALABRIA

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;*
- *il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 ;*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 21/04/2021, avente ad oggetto : " *PIANO DEL FABBISOGNO 2021/2023*".

L'Organo di Revisione

Dott. Sergio Zavaglia

Dott. Giuseppe Conforti



Città di
Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

N. 123 del 21/04/2021

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE



SETTORE : **RISORSE UMANE**

SERVIZIO :

DIRIGENTE / P.O. PROPONENTE: **Carmela Stracuzza**

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO 2021-2023

VISTA LA PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE SI ESPRIME PARERE
FAVOREVOLE DI REGOLARITA' CONTABILE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Lgs.
267/2020

IL DIRIGENTE

DOTT. FRANCESCO CONSIGLIO



Città di
Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

N. 123 del 21/04/2021

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

SETTORE : RISORSE UMANE

SERVIZIO :

DIRIGENTE /P.O.: Carmela Stracuzza

FUNZIONARIO RESPONSABILE:

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO 2021-2023

VISTA LA PROPOSTA DI GIUNTA COMUNALE SI ESPRIME PARERE
FAVOREVOLE DI REGOLARITA' TECNICA AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Lgs.
267/2020

IL DIRIGENTE
Carmela Stracuzza



Città di
Reggio Calabria



VERBALE DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N. 100 del 17/05/2021

OGGETTO: RETTIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO FABBISOGNO 2021
DELIBERAZIONE G.C. N° 83 DEL 26.04.2021

Il giorno 17 del mese di maggio duemilaventuno alle ore 18,25 e ss., con l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, si è riunita la Giunta Comunale, a Reggio Calabria, presso il Palazzo di Città.

Sono presenti i Signori:

GIUNTA	COGNOME NOME	ASSENTE / PRESENTE
SINDACO	FALCOMATA' GIUSEPPE	PRESENTE
VICESINDACO	PERNA ANTONIO	PRESENTE
ASSESSORE	ALBANESE ROCCO	PRESENTE
ASSESSORE	BRUNETTI PAOLO	ASSENTE
ASSESSORE	CALABRO' IRENE VITTORIA	ASSENTE
ASSESSORE	CAMA MARIANGELA	PRESENTE
ASSESSORE	DELFINO DEMETRIO	PRESENTE
ASSESSORE	MURACA GIOVANNI	ASSENTE
ASSESSORE	PALMENTA GIUSEPPINA	PRESENTE
ASSESSORE	SCOPELLITI ROSANNA	PRESENTE

Presiede il Sindaco avv. Giuseppe Falcomatà

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Maria Riva

**DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 100 del 17/05/2021
COME APPROVATA NELLA SEDUTA DEL 17 MAGGIO 2021**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta deliberativa N. 148 del 17/05/2021 avente ad oggetto:

**RETTIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO FABBISOGNO 2021 DELIBERAZIONE G.C. N° 83
DEL 26.04.2021**

Visto il pareri di regolarità tecnica espresso ai sensi ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/00

DELIBERA

- di approvare, con voto unanime favorevole dei presenti espresso in forma palese, la proposta deliberativa ad oggetto:

**RETTIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO FABBISOGNO 2021 DELIBERAZIONE G.C. N° 83
DEL 26.04.2021**

- di dichiarare, con separata votazione, con voto unanime favorevole dei presenti espresso informa palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma–del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art.21 D.Lgs. 82/2005

IL SINDACO
avv. Giuseppe Falcomatà

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Maria Riva

a seguire testo della proposta di delibera



Città di
Reggio Calabria

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

N. 148 del 17/05/2021

SETTORE : RISORSE UMANE

SERVIZIO :

DIRIGENTE / P.O.: Carmela Stracuzza

FUNZIONARIO RESPONSABILE:

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: SI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: NO



OGGETTO: RETTIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO FABBISOGNO 2021
DELIBERAZIONE G.C. N° 83 DEL 26.04.2021

IL DIRIGENTE

Richiamata la deliberazione di G.C. n° 83 del 26.4.2021 con la quale veniva approvato il piano del fabbisogno 2021-2023;

Dato atto che, per mero errore materiale ,relativamente alla procedura selezione riservata al personale interno, ex art.22, c. 15 D.lgs. 75 / 2017 prevista per l'annualità 2021 è stata riportata la selezione di n. 4 Categorie B3 e non n. 4 cat. B1 ;

Dato atto, inoltre che, ai fini della garanzia della quota d'obbligo da riservare alle categorie protette, occorre specificare che n. 1 posto scorrimento graduatorie cat C istruttore amministrativo previsto nel piano assunzionale anno 2021 sia riservato alle categorie protette di cui all'art 1 ex legge 68/99;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

La premessa è parte integrante e sostanziale:

1. di rettificare, il piano assunzionale 2021 la deliberazione di G.C.n° 83 del 26.04.2021, prevedendo la selezione riservata al personale interno di n°4 cat B1 PROFILO OPERATORE ADDETTO AI SERVIZI GENERALI al posto di n. 4 cat B3 nonchè specificando che n.1 posto scorrimento graduatorie cat C istruttore amministrativo previsto nel piano assunzionale anno 2021 sia riservato alle categorie protette di cui all'art 1 ex legge 69/99
2. di confermare la restante parte della deliberazione di G.C. n° 83 del 26.04.2021

ALLEGATI:

1. DELG-100-2021-All_1-PARERE_DI_REGOLARITA_TECNICA.pdf

