



COMUNE DI ZOLLINO
Provincia di Lecce

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA
DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N.17 DEL 22.03.2022:**

**“ APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL
PERSONALE 2022/2024”**

***Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs.
18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.***

(Verbale n.1 del 04.04.2022)

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Falconieri Flavio

Comune di Zollino
Provincia di Lecce

Verbale n. 1 del 04.04.2022

**Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n.17 del 22.03.2022:
"APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024"**

Parere ai sensi dell'art. 239, comma 1 lett. b), punto 1 del D.Lgs. 18/08/2000 n.267 e ss.mm.ii.

Oggetto: Parere in merito alla proposta di delibera di Giunta Comunale n.17 del 2022/2024 avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024"

L'anno 2022 il giorno 4 del mese di aprile alle ore 09,30 circa il Revisore Unico dei Conti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 20.05.2019, nella persona del Dott. Falconieri Flavio che ha accettato la nomina per il triennio 2019/2022;

Ricevuto in data 01.04.2022, tramite e-mail, la proposta di delibera di Giunta Comunale n.17 del 2022/2024 avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024" e successivamente, in data 04.04.2022;

Dato atto:

- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 28.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.S) Semplificato 2021-2023;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 28.04.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione 2021/2023;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n.22 del 30.06.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2020, composto dal Conto del bilancio e dalla situazione patrimoniale semplificata (attivo e passivo) redatto secondo lo schema di cui all'allegato 10 del D.L.vo 118/2011;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n.25 del 30.07.2021, esecutiva ai sensi di legge, riferita all'assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri per l'esercizio 2021/2023 ai sensi degli artt.175, comma 8 e 193 del d.lgs. 267/2000;

Vista la proposta di delibera di Giunta Comunale n.17 del 22.03.2022 avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024"

Premesso

che l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare il migliore funzionamento dei

servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e nel rispetto del principio di riduzione delle spese;

che l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 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;

che l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, 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.

che 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;

che l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 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;

VISTI :

- 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 da modulare 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 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, altresì,

l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che ogni Amministrazione adotti un 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'art. 6-ter;

l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo

6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

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

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

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

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

l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che stabilisce quanto segue: “A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate.”;

l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 175/2017, ai sensi del quale le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

il Decreto del 08.05.2018 con il quale il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, con cui sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, secondo le quali il Piano triennale, adottato annualmente, può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

Preso atto che

- le predette linee di indirizzo, di natura non regolamentare, definiscono un metodologia operativa di orientamento, che le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adattare, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore e che, per quanto attiene agli enti territoriali, le stesse precisano che questi ultimi sono chiamati ad operare nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- le predette Linee guida sono definite per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- come previsto dalla Linee di indirizzo, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo *quantitativo*, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, e *qualitativo*, riferito alle tipologie di professioni e di competenze professionali, meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, tenuto conto dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;
- la "dotazione organica" dell'Ente – nella nuova visione introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017 – deve essere intesa come "dotazione" di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti;
- con riferimento agli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello imposto dal vincolo esterno, di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media relativa al triennio 2011/2013);

Visto l'art. 14 del C.C.N.L. del 22/01/2004, il quale prevede, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, la possibilità per gli Enti Locali di utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti del medesimo comparto, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza;

Visto l'art. 1, comma 557, della L. 30/12/2004, n. 311 (Legge finanziaria 2005), il quale recita testualmente: "I comuni con popolazione inferiore a 5000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";

Visti :

- l'art. 33 del D. L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 e successivo D.M. 17.03.2020 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- Il D.M. 17 marzo 2020 con il quale sono state emanate misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni;
 - L'art. 1 comma 557-quarter Legge 27 dicembre 2006, n. 296 che stabilisce che gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

- l'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, ai sensi del quale le Amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni nel rispetto del limite della spesa del personale impiegato per le medesime finalità nell'anno 2009,

Vista l'attestazione dei Responsabili di Settore, con la quale è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale;

Vista la relazione accompagnatoria alla proposta di Giunta di variazione del fabbisogno del personale 2022-2024.

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 21.01.2022, con la quale è stato approvato il Piano azioni positive 2022/2024;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 23 del 21.01.2022, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di Settore, è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di

DATO ATTO che

-con deliberazione del C.C. n.12 del 28.04.2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021 – 2023;

-con deliberazione del C.C. n.22 del 30.06.2021 è stato approvato il Rendiconto di gestione dell'esercizio 2020 finanziario;

-l'Ente ha rispettato nell'anno 2019 il pareggio di bilancio e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

-l'Ente ha rispettato nell'anno 2020 il pareggio di bilancio e non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

-il Comune di Zollino non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dall'ultimo conto consuntivo approvato;

-nell'anno 2020, sulla base dei dati del rendiconto 2020, la spesa per il personale è stata inferiore a quella del triennio 2011 – 2013;

-la spesa del personale prevista per il triennio 2022 - 2024 è inferiore rispetto a quella sostenuta nel triennio 2011 - 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), come modificato dall'art. 14, comma 7, della legge n. 122 del 2010 e comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 11 agosto 2014, n. 114, di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

-l'Amministrazione Comunale dovrà assicurare per l'anno 2022 e con riferimento al triennio 2022 – 2024 una spesa per il personale (retribuzioni lorde con trattamento fisso ed accessorio, oneri riflessi, IRAP, assegni per il nucleo familiare, buoni pasto, spese per incarichi conferiti ai sensi dell'art.110 del T.U.E.L.) non superiore a quella del triennio 2011 – 2013;

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

A tal proposito si riporta l'art. 4 del D.M. 17.03.2020 che individua la soglia massima per la spesa di personale

1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

Differenziazione dei comuni per fascia demografica				Valore soglia
tra	e		Classe	
		99		
-	9	abitanti	A	29,50%
1.00	1.99			
0	9	abitanti	B	28,60%
2.00	2.99			
0	9	abitanti	C	27,60%
3.00	4.99			
0	9	abitanti	D	27,20%
5.00	9.99			
0	9	abitanti	E	26,90%
10.00	59.99			
0	9	abitanti	F	27,00%
60.00	249.99			
0	9	abitanti	G	27,60%
250.00	1.499.99			
0	9	abitanti	H	28,80%
1.500.00				
0		abitanti	I	25,30%

Tab.1

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.

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Prima applicazione anno			2020	2021	2022	2023	2024	
Class e	tra	e						
A	-	99	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
B	1.00	1.9	abitanti	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
C	2.00	2.9	abitanti	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
D	3.00	4.9	abitanti	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
E	5.00	9.9	abitanti	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
F	10.0	59.9	abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
G	60.0	249.9	abitanti	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
H	250.0	1.499.9	abitanti	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
I	1.500.00	-	abitanti	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Tab.2

Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione

Resti assunzionali Comune di Zollino

	Anno	Importo
Resto assunzionale	2019	€ 29.430,45
Resto assunzionale	2018	€ 55.488,99
Resto assunzionale	2017	
Resto assunzionale	2016	

Resto assunzionale	2015	
TOTALE		84.919,44
	€	

Vista la nota del MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato , Rif. prot. entrata n. 238867/2020, Prot. 12454 del 15.01.2021 avente per oggetto: “Richiesta parere su facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria”;

La Circolare prot. N. 17102/110/1 – uff. V Affari Territoriali del Ministero degli interni sul decreto attuativo 17 marzo 2020, ha chiarito i parametri di riferimento per il corretto calcolo dei valori soglia per gli enti locali

A tal proposito il Fondo Crediti Dubbia Esigibilità da prendere a riferimento come base di calcolo per la determinazione delle nuove capacità assunzionali è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Le entrate correnti da considerare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti relativi ai Titoli I, II e III:01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti;

I comuni possono utilizzare i c.d. resti assunzionali degli ultimi 5 anni anche in deroga ai valori limite annuali di incremento della spesa di personale di cui alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il rispetto del limite massimo consentito dal valore soglia di riferimento dell’Ente;

I valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base spese di personale 2018 la cui percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

COMUNE DI ZOLLINO		
ANNO	2022	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia
POPOLAZIONE (abitanti)	1.884	
CLASSE	B	
VALORE SOGLIA	28,60%	
SPESA PERSONALE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	282.594,27 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	1.356.593,17 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	20,83%	

CAPACITA' ASSUNZIONALE RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE DELL'ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	74.141,40 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	29,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	98.377,12 €	
Resti assunzionali	84.919,44 €	2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facolta' assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RISPETTO ALLA SPESA 2020	74.141,40 €	
PREVISIONE SPESA DI PERSONALE 2022 CON L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA	295.721,00	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE RISPETTO ALL'ATTUALE PREVISIONE DI SPESA 2021	61.014,67	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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

Rilevato a tal fine:

- che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari ad Euro 372.720,53 e che la spesa di personale di cui al comma 557, art. 1 L. 292/2006 per l'anno 2020 è stata di Euro 294.287,33, come risulta dal seguente prospetto:

	Media 2011/2013	spesa al 31/12/2020
	2008 per enti non soggetti al patto	
Spese macroaggregato 101	€ 381.303,13	€ 294.287,33
Spese macroaggregato 103	€ 4.500,00	
Irap macroaggregato 102	€ 28.157,71	€ 22.595,07
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		

Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Totale spese di personale (A)	€ 413.960,84	€ 316.882,40
(-) Componenti escluse (B)	€ 41.240,31	€ 34.288,13
(-) Altre componenti escluse:		
di cui rinnovi contrattuali		€ -
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 372.720,53	€ 282.594,27
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562		

- che in base alle disposizioni del D.M 17.03.2020, art. 4, tabella 1, **questo Ente rientra nel valore soglia del 28,6% (lett.B), stabilito per gli enti appartenenti alla fascia demografica tra 1.000 e 1.999 abitanti, avendo questo Ente alla data del 31.12.2021 n. 1.884 abitanti;**
- che si è proceduto all'individuazione del valore soglia di questo Ente come da prospetto **Allegato sub B**, individuando una capacità assunzionale per il 2022, fermo restando, gli equilibri di bilancio, di **Euro 61.014,67**;
- che per questo Comune la spesa del personale impiegato a tempo determinato o con convenzioni nel 2009, è pari ad **€ 60.110,07** (oneri riflessi inclusi);

Visto il prospetto **allegato** al presente atto **sub "A"**, nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Visto il prospetto **allegato** al presente atto **sub "B"**, nel quale è indicato il valore della "capacità assunzionale" dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano, secondo le limitazioni di legge;

Tenuto conto della proposta assunzionale presentata dal Responsabile del Settore economico-finanziario, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D.Lgs. 165/2001;

Dato atto che negli anni 2018 e 2021 si sono verificate n. 4 cessazioni di personale dipendente e, precisamente,

n. 1 Collaboratore amministrativo – B1

n. 1 Collaboratore amministrativo – B5

n. 1 Istruttore amministrativo – C1;

n. 1 Istruttore amministrativo – C5;

Considerate le esigenze rappresentate dai Responsabili di Settore in ordine alle modalità di gestione dei servizi comunali;

Ritenuto opportuno approvare la modifica al Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 (**allegato sub "C"**), che prevede il seguente piano assunzionale, redatto sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente:

ANNO 2022

Aumento delle ore a n.2 istruttori amministrativi da 18 a 36 ore

n. 1 Istruttore amministrativo-tecnico – C1 – a tempo indeterminato e parziale (12 ore) da assumere mediante concorso pubblico già avviato nel 2021, previa procedura di mobilità;

ANNI 2023

n. 1 Istruttori amministrativi cat. – C1 – a tempo indeterminato e parziale (12 ore) da assumere mediante concorso pubblico o utilizzo graduatorie di altri enti, previa procedura di mobilità;

ANNO 2024

Non sono previste assunzioni, ferma restando la facoltà di modificare, ove si verificassero situazioni nuove, la programmazione del fabbisogno del personale, compatibilmente con esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente;

Ritenuto opportuno di approvare il Piano Triennale fabbisogno del Personale per gli anni 2022/2024, come da allegato sub “C” alla presente delibera, comprensivo dell’indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione;

Precisato che con l’apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale di cui alla Legge 27/12/2006, n. 296;
- il rispetto nel 2018 e 2019 dell’obbligo sancito dall’art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
- il rispetto del pareggio di bilancio per l’anno 2020 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l’anno 2022, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell’ente;
- il rispetto dei termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- l’invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014);

Rilevato che il presente Piano dei fabbisogni è coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell’art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

Visto, infine, l’art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all’art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

RITENUTO

1. **di approvare**, Piano triennale fabbisogno del personale per gli anni 2022/2024, come da allegato sub "C" alla presente delibera;

2. **di dare atto**

-che il Piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale;

-che la relativa spesa troverà capienza negli appositi capitoli di bilancio all'atto dell'avvio delle procedure di assunzione;

3. **di dare atto**, altresì, che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto potrà essere modificata in corso d'anno, a fronte di situazioni nuove ed attualmente non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione in materia di assunzioni e di spesa del personale;

DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO ATTUATIVO 17 MARZO 2020 DELL'ART. 33 COMMA 2 - D.L. 34/19

ENTRATE CORRENTI ULTIMI TRE RENDICONTI				calcolo media entrate correnti			
Tit.	2018	2019	2020	totale	media	fcde bilancio di prevision e 2020	Valore di riferim ento
1	1.127.808,67	1.122.527,49	1.015.171,34				
2	108.762,40	55.659,17	229.140,07				
3	141.103,20	127.831,88	141.775,28				
total e	1.377.674,27	1.306.018,54	1.386.086,69	4.069.779,50	1.356.593,17	109.265,66	1.247.327,51

Determinazione soglia tabella 1 (28,60% della media del triennio al netto del FCDE)	356.735,67
Spesa personale rendiconto 2020	282.594,27
differenza	74.141,40

Costo del personale 2018	339.231,45
Capacità assunzionale potenziale 2020 (29% del costo del personale 2018)	98.377,12

Capacità assunzionale 2022 (fermo restando gli equilibri di bilancio)	74.141,40
---	------------------

Limite di Spesa del personale ex art. 1, commi 557-
quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

372.720,53

FABBISOGNO DI PERSONALE - TRIENNIO 2022/2024

**Fabbisogno
con spesa
soggetta al
limite di
capacità
assunzioni
dell'Ente**

Q.TA	Profilo professionale	Ctg.	Spesa Anno 2022	Spesa annua	Procedura per la copertura del posto	tipologia contrattuale	anno
1	Istruttore tecnico	C/1	7.005,00	9.340,00	Mobilità/Utilizzo graduatorie /Concorso pubblico	Tempo indeterminato part-time 33,33%	2022
2	Istruttore amministrativo	C/1	10.896,67	18.680,00	Aumento ore lavoro da 18 a 36	Tempo indeterminato full time	2022
TOTALE SPESA PARZIALE		17.901,67	28.020,00				

**Fabbisogno
con spesa
soggetta al
limite per
lavoro
flessibile**

Q.TA	Profilo professionale	Ctg.	Spesa Anno 2022	Spesa annua	Procedura per la copertura del posto	tipologia contrattuale	anno
1	Istruttore tecnico direttivo	D/5	16.388,00	16.388,00	Scavalco d'eccezione, ex art. 1, comma 557 L. n. 311/04	Tempo determinato part time 9 ore	2022
1	Istruttore direttivo di Vigilanza	D/1	4.668,85	14.257,50	Scavalco d'eccezione, ex art. 1, comma 557 L. n. 311/04	Tempo determinato part time 9 ore -5 mesi	2022
1	Istruttore direttivo contabile	D/1	19.010,00	19.010,00	Scavalco d'eccezione, ex art. 1,	Tempo determinato part time	2022

					comma 557 L. n. 311/05	12 ore	
1	Istruttore Amministrativo	C/2	7.500,00	7.500,00	Scavalco d'eccezione, ex art. 1, comma 557 L. n. 311/04	Tempo determinato part time 9 ore	2022
1	Istruttore Amministrativo	C/1	7.314,00	7.314,00	Scavalco d'eccezione, ex art. 1, comma 557 L. n. 311/04	Tempo determinato part time 9 ore	2022
TOTALE SPESA PARZIALE			54.880,85				

Fabbisogno con spesa soggetta al limite di capacità assunzionale dell'Ente - ANNO 2023

Q.TA	Profilo professionale	Ctg.	Spesa annua	Procedura per la copertura del posto	tipologia contrattuale	anno
1	Istruttore Amministrativo Contabile	C/1	9.340,00	Mobilità/Utilizzo graduatorie /Concorso pubblico	Tempo determinato full time	2023
TOTALE SPESA PARZIALE			9.340,00			

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;

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);

Preso atto che:

- 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;

Rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di delibera di della Giunta Comunale n.17 del 22.03.2022 avente per oggetto: “APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024”

Preso atto che l'ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;

Rilevato che:

- sono confermati anche per l'anno 2021 i vincoli per le assunzioni a tempo indeterminato previsti per il 2020;
- il limite assunzionale per l'anno 2022 è di € 47.892,21 oltre oneri riflessi e IRAP per € 17.193,30 rispetto alla spesa prevista per l'anno 2022.

Preso atto che dal rendiconto della gestione 2020 approvato in data 30.06.2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 la spesa del personale ammonta ad euro 294.287,33;

Preso atto che l'ente non risulta strutturalmente deficitario ai sensi dell'art.242 comma 1 Tuel;

Preso atto 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 come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 372.720,53;**
- Previsione 2022 € 291.000,00;
- Previsione 2023 € 299.000,00;
- Previsione 2024 € 299.000,00

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visti

- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- il T.U. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i.;
- lo Statuto comunale vigente;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.50/2016 e s.m.e i.;

Visto il decreto-legge 10.10.2012 n.174 convertito in legge il 7.12.2012 n.213;

Visto il decreto-legge 24.06.2014 n.90 coordinato con legge di conversione 11.08.2014 n.114;

Vista l'Attestazione congiunta dei responsabili di settore di ricognizione esubero e carenze personale anno 2022;

Visto la circolare del Ministero per la P.A. sul DM attuativo dell'art. 33, c. 2, D. L. n. 34/2019 in materia di assunzione di personale;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 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;

RICHIAMATI

- la delibera della G.C. n.17 del 22.03.2022 avente per oggetto: "Approvazione piano triennale fabbisogno del personale 2022/2024"
- la deliberazione del C.C. n. 11 del 28.04.2021;
- la deliberazione del C.C. n. 12 del 28.04.2021;
- la deliberazione del C.C. n. 22 del 30.06.2021;
- la deliberazione del C.C. n. 25 del 30.07.2021;
- il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 – Testo unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti locali;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- i pareri i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore Economico Finanziario ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- il piano dei fabbisogni di personale triennio 2021/2023;
- la relazione accompagnatoria alla proposta di Giunta di approvazione al fabbisogno del personale 2021-2023;
- la determinazione valore soglia capacità assunzionale decreto attuativo 17 marzo 2020 dell'art. 33 c.2, D.L.34/19;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;

R A M M E N T A

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;

A C C E R T A

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- sussiste il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;

- sussiste il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (*verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020*);
- sussiste il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

E S P R I M E

Parere favorevole alla proposta di delibera di Giunta Comunale avente per oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024"

Il Revisore Unico raccomanda l'Ente a tenere costantemente monitorate sia le entrate che le spese ai fini del rispetto dei vincoli conseguenti alle disposizioni di finanza pubblica annesso al pareggio di bilancio e di tener conto del piano triennale dei fabbisogni di personale dell'ente per il triennio 2022 – 2024 nella formazione del Bilancio di previsione finanziario 2022/2024.

Il revisore, altresì, raccomanda di dar vita ad una procedura chiara e trasparente sia per la spesa delle risorse sia per l'individuazione dei soggetti beneficiari che dovranno essere oggetto di pubblicazione sul sito comunale.

Brindisi/Zollino, 04.04.2022

Il Revisore Unico dei Conti
Dott. Falconieri Flavio