



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 54	OGGETTO	Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.
03 agosto 2021		

L'anno duemilaventuno il giorno tre del mese di agosto alle ore 17:00 in videoconferenza in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale;

		Presente	Assente
<i>PUDDU GIAN LUIGI</i>	Sindaco	X	
<i>ATZORI STEFANO</i>	Assessore	X	
<i>ARBA MARIA RITA</i>	Assessore	X	
<i>CONCU ANTONIO</i>	Vicesindaco	X	
<i>MILIA ELISABETTA</i>	Assessore	X	
<i>PITZALIS NICOLETTA</i>	Assessore	X	
TOTALE		6	0

Presiede il Sindaco Gian Luigi Puddu.

Assiste il Segretario Comunale Lucia Pioppo.

Si dà atto che i partecipanti alla seduta sono dotati di apparecchiature e sistemi informatici in grado di assicurare l'identificazione e la massima riservatezza della riunione.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

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

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017, prevede che Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dall'entrata in vigore del presente decreto;

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, secondo il quale 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, attraverso gli atti di programmazione e di indirizzo assunti dagli Organi di vertice delle amministrazioni;
- 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;
- l'art. 1 comma 557 legge 296/2006 e ss.mm. in virtù del quale i Comuni soggetti a patto di stabilità sono tenuti a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di finanza locale, mediante la riduzione delle spese di personale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state definite le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, emanate secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni della L. 58/2019, il quale stabilisce, tra l'altro, che con DPCM, siano individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valor medio, nonché un valore soglia superiori cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore;

VISTO il D.M. del 17 marzo 2020 che stabilisce le misure per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale e degli equilibri pluriennali di bilancio asseverati dagli Organi di Revisione;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

VISTA inoltre la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

EVIDENZIATO che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo significative modifiche della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

DATO ATTO che i resti assunzionali sono stati totalmente utilizzati con il piano occupazionale 2020;

VISTO il prospetto (allegato "A") dal quale si evince, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020:

- che questo Ente rientra tra gli enti virtuosi avendo una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti non superiore al valore soglia, dando atto che il valore soglia è stato calcolato con riferimento ai dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2020;
- che il limite alla spesa di personale per il triennio 2022/2024 è pari rispettivamente a euro 1.472.706,08 per l'anno 2022, euro 1.484.582,73 per l'anno 2023 e euro 1.496.459,39 per l'anno 2024;

DATO ATTO che la spesa di personale per gli anni 2022/2024 tenuto conto di tutte le assunzioni che verranno effettuate in ottemperanza ai piani occupazionali precedenti, non superano i predetti limiti;

VERIFICATA ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, sulla base delle attestazioni dei Responsabili d'Area, depositate agli atti, l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

RITENUTO di approvare (allegato "B") relativo al piano assunzionale del triennio 2022-2024 dando atto che:

- nell'anno 2022: nessuna assunzione
- nell'anno 2023: nessuna assunzione
- nell'anno 2024: nessuna assunzione

VISTO il prospetto (allegato "C") relativo alla dotazione organica dell'Ente;

ACCERTATO che il nuovo PTFP risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2022/2024;

DATO ATTO CHE:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla

legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

EVIDENZIATO CHE QUESTO ENTE:

- rispetta i vincoli di pareggio di bilancio per gli anni l'anno 2022/2024;
- rispetta il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011/2013 – Ai sensi dell'art. 1, commi 557, bis, ter e quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato da ultimo dalla L. 114/2014;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 19.12.2020 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 20.01.2021;
- ha adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato ed ha trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- non vi è personale in soprannumero, come da dichiarazioni, agli atti dei Responsabili d'Area;

DATO ATTO che dell'adozione del presente atto di programmazione triennale del fabbisogno del personale verrà data informazione ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria, firmatarie del CCNL del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", nonché alle RR.SS.UU., come previsto dalle vigenti norme;

VISTI:

- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile dell'Area Amministrativa;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile dell'Area Finanziaria;
- il parere del Revisore dei Conti, verbale n. 18 del 02/08/2021, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTI:

- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Con votazione unanime, espressa nei modi di legge

DELIBERA

DI APPROVARE integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. **DI DARE ATTO** che nel Comune di Settimo San Pietro non si registrano condizioni di eccedenza in **relazione alle esigenze** funzionali o alla situazione finanziaria e di soprannumero del personale rispetto alla dotazione organica e che pertanto l'Ente non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti
2. **DI APPROVARE** il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 composto dai seguenti allegati:
 - (allegato A): prospetto relativo al calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- (allegato B): prospetto relativo al piano assunzionale del triennio 2022-2024, dando atto che lo stesso:
 - a. è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - b. non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
 - (allegato C): prospetto relativo alla dotazione organica dell'Ente;
 - Parere del Revisore dei Conti , verbale n. 18/2021;
3. **DI DARE ATTO** che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
 4. **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
 5. **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
 6. **DI INFORMARE** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.;
 7. **DI DICHIARARE** con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

DELIBERA GIUNTA COMUNALE

N. 54 del 03/08/2021

OGGETTO:

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, e ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

Letto, approvato e sottoscritto.

seguono le firme

IL SINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
PUDDU GIAN LUIGI	PIOPPA LUCIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs 82/2005).

Deliberazione della Giunta n. 54 del 03 agosto 2021

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 54 DEL 03/08/2021

ANNO	2022	
POPOLAZIONE (abitanti)	FASCIA e) da 5.000,00 a 9.999	<p>I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 Decreto del 17.3.2020, 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</p>
VALORE SOGLIA 26,9 TAB1	26,90%	
SPESA PERSONALE 2020	911.303,88 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2018/2020 AL NETTO DEL FCDE BILANCIO 2020	8.351.725,37	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	9,71%	
SPESA MASSIMA A REGIME TAB.1		
SPESA PERSONALE 2018	1.187.666,19	
MAX INCREMENTO 2022 24%	285.039,89	
SPESA MASSIMA 2022 TAB.2	1.472.706,08	
MAX INCREMENTO 2023 ulteriore 1%		<p>In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 Decreto 17.3.2020, 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</p>
SPESA MASSIMA 2022 TAB.2	1.484.582,73	
MAX INCREMENTO 2024 ulteriore 1%		
SPESA MASSIMA 2023 TAB.2	1.496.459,39	

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 54 DEL 03/08/2021

ALLEGATO B

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024

ANNO 2022
NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2023
NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2024
NESSUNA ASSUNZIONE

Allegato C

Dotazione Organica

	Posti coperti al.....2021	Posti da coprire con programmazione 2020 (procedura avviata ma non ancora conclusa)	Post da coprire con la programmazione 2021	Totale dotazione organica
D3	1	0	0	1
D1	7	1	0	8
C	5	5	2	12
B	3	0	0	3
TOTALE	16	6	2	24

COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

Area Metropolitana di Cagliari

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 18/2021

Oggetto: proposta di deliberazione della G.M. n. 54 del 21/07/2021 avente ad oggetto **“Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale”**.

L'Organo di Revisione del Comune di Settimo San Pietro nella persona del Dott. ssa Carmela Bonamici,

Richiamati:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che 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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che 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 autonomie 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 inorganico;*
 - 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 che 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, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 in esecuzione delle quali occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- la programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173:

Richiamati altresì:

- il D. Lgs 267/200;
- il CCNL funzioni locali del 21/05/2018;
- il DPCM dell'08/05/2020;
- il D.M- del 17/03/2020

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;

Rilevato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 21/07/2021, avente ad oggetto "*Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale*" e la documentazione ad essa allegata;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;
- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle documentazione allegata alla proposta deliberativa;
- ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti;
- ha adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2020-2022 ;

- risulta essere adempiente con la 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 del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è rispettato quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 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;*
- sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019, e, in sua applicazione, dal DPCM 17 marzo 2020, in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione);
- sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il DPCM 17 marzo 2020, cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, che dispone *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";*

Visto il prospetto "allegato A" dal quale risulta, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020 che:

- l'Ente rientra tra gli enti virtuosi avendo una spesa complessiva rapportata alle che questo Ente rientra tra gli enti virtuosi avendo una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti non superiore al valore soglia, dando atto che il valore soglia è stato calcolato con riferimento ai dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2020;
- - che il limite alla spesa di personale per il triennio 2022/2024 è pari a:
 - euro 1.472.706,08 per l'anno 2022;
 - euro 1.484.582,73 per l'anno 2023 ;
 - euro 1.496.459,39 per l'anno 2024;

Verificato che con il presente atto:

- che la spesa di personale per gli anni 2022/2024, tenuto conto di tutte le assunzioni che verranno effettuate in ottemperanza ai piani occupazionali precedenti, non superano limiti di spesa sopra esposti ;
- che ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, sul base alle attestazioni dei Responsabili d'Area, depositate agli atti, non si rilevano situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

Rilevato che il relativo al piano assunzionale del triennio 2022-2024 prevede:

- nell'anno 2022: nessuna assunzione;
- nell'anno 2023: nessuna assunzione;
- nell'anno 2024: nessuna assunzione.

Accertato che i resti assunzionali sono stati totalmente utilizzati con il piano occupazionale 2020;

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 pari a € 143.514,44 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 così 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, del personale comandato {ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti

Dato atto che il comune di Settimo San Pietro

- ✓ è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- ✓ non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- ✓ il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- ✓ l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/2006;
- ✓ è rispettoso dei vincoli di pareggio di bilancio per gli anni l'anno 2021/2023;
- ✓ rispetta il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011/2013-ai sensi dell'art.1, commi 557, bis, ter e quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato da ultimo dalla L. 114/2014;
- ✓ ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno 2020;
- ✓ ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2 del d.lgs.165/2001 di cui alla con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 20.01.2021;
- ✓ ha adottato il bilancio di previsione 2021/2023, il rendiconto della gestione 2020 ed ha trasmesso le informazioni alla BDAP;

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

Richiamato il proprio parere n. 17/2021 avente ad oggetto "asseverazione equilibrio pluriennale di bilancio";

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

Rammenta

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

Accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- 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 78/2000;

Esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 21/07/2021 avente ad oggetto **“Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 e ricognizione annuale delle eccedenze di personale”**.

.

Tortoli , 02/08/2021

L'Organo di Revisione

F.to Dott.ssa Carmela Bonamici