ANCREL
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CERTIFICATORI E REVISORI DEGLI ENTI LOCALI

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

- PTFP - 2021-2023

COMUNE DI URZULEI

Provincia di Nuoro

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 2 del 26/04/2021

OGGETTO: MODIFICA PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023.

L'Organo di RevisioneDottor Maurizio Gianni Pisu, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n.6 del 29.03.2021;

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 eoccupazionale, 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 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 complessodelle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33del 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 indeterminatonel 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 perun arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispettodella 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.4/2019che 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"*;

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

vistialtresì:

- 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 27/04/2020[1]) 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 del13/05/2020(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 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;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 22/10/2020 è stato adottato il piano delle azioni positive 2020/2022 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 econ deliberazione di Giunta comunale n.11 del 10/03/2020 il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009con il PEG per il triennio 2020/2022;

vista la deliberazione della Giunta Comunale n.16 del 09/03/2021 con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 – Revisione struttura organizzativa del'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale, confluita nel DUP 2021/2023 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.4 del 22/03/2021.

preso atto che nella predetta programmazione 2021/2023 non era prevista alcuna assunzione di unità di personale;

[1] Entrato in vigore in data 20/04/2020

considerate:

- la richiesta di collocamento a riposo di un Collaboratore Amministrativo, categoria giuridica B1, con decorrenza 01/10/2021, ultimo giorno lavorativo 30/09/2021;

- la richiesta di un Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile, categoria giuridica D1, di assenza dal servizio per astensione obbligatoria ai sensi dell'art.16 del D.Lgs 150/2001 a far data, presumibilmente, dal 30/06/2021, e considerato che l'astensione obbligatoria dovrà proseguire per i tre mesi successivi al parto, occorrerà provvedere alla sostituzione sino al rientro in servizio, presumibilmente sino al 01/12/2021;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 250 del 12/04/2021 avente ad oggetto *"Modifica Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2021-2023. Revisione struttura organizzativa dell'Ente e programmazione dei fabbisogni di personale"* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale[2][3][4] ed 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 tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile che rispetta il limite di legge pari a euro 78.321,93, importo che comprende anche la spesa pari a euro 63.321,92 per i cantieri comunali;
- 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.165/2001dove 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;*

rilevatoche 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 riepilogato nella sottostante tabella:

---

[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*

[4]Linee 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.

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	TEMPO DETERMINATO 2009	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO 2021	SPESA ANNO 2022	SPESA ANNO 2023
COMPONENTI DA CONSIDERARE					
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato complessiva di oneri accessori e IRAP personale di ruolo		398.207,40	409.961,08	379.598,75	379.598,75
Cantieri comunali	63.321,92	15.097,75			
Spese (quota effettiva a carico dell'Ente) sostenute per retribuire il personale in convenzione con altri Enti;		11.505,01			
Salario accessorio			18.938,53	18.938,53	18.938,53
Buoni pasto			4.500,00	4.500,00	4.500,00
Altre spese (Unione dei Comuni, PLUS, elettorale)			5.000,00	5.000,00	5.000,00
Personale non di ruolo	15.000,00				
TOTALE SPESA LORDA	**78.321,93**	**424.810,16**	**438.399,61**	**408.037,28**	**408.037,28**
COMPONENTI ESCLUSE					
Rimborso da altri enti personale in convenzione		34.468,05			
Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, delDecreto-legge n. 34/2019 in materia diassunzioni di persona. L'art. 6 specifica che "la maggiorspesa per assunzioni di personale a tempoindeterminatoderivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva aifini del rispetto del limite di spesa previstodall'articolo 1,commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n.296".			55.988,38	69.673,82	69.673,82
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE		**34.468,05**	**55.988,38**	**69.673,82**	**69.673,82**
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006		**390.342,11**	**382.411,23**	**338.363,46**	**338.363,46**

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dalD.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 euro78.321,93 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) 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;

consideratoche lecapacità assunzionali a tempo **<u>indeterminato</u>** 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, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Urzulei si colloca nella fascia demografica lett. d) (popolazione da 1.000 a 1.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.174;
- 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 21,37% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 28,60 %, come riportato nella sottostante tabella

Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2021)	
abitanti 31/12/2020 n.1.174	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	390.801,63
U1.03.02.12.001	0,00
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	0,00
IRAP	26.278,93
Totale	**417.080,56**
IRAP (detrarre)	26.278,93
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	**390.801,63**

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2019	**390.801,63**
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019	1.961.583,17
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2018	1.921.393,13
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2017	1.781.002,17
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	**5.663.978,47**
MEDIA ENTRATE CORRENTI	**1.887.992,82**
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2019	59.053,66
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	**1.828.939,16**
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	**21,37 %**
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	**-**
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	**28,60%**
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA	**523.076,60**
(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)	
(B x D)	
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	**132.274,97**
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	**29,00%**
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	**366.708,96**
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	**106.345,60**
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE:	**497.147,23**
TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (**)	**0,00**

(*) capacità assunzionale al 31/12/2019 normativa previgente

(**) il maggiore valore tra H) e I)

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Urzulei ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato sopra nella tabella e così specificato:

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:
(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2019 =
€ 523.076,60 - € 390.801,63= € 132.274,95

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)
Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibilianche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:
Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =
€ 366.708,96 *29% = € 106.345,60

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

Per cui:

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 106.345,60.

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

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

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 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- 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. 11/2021, avente ad oggetto *"MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE2021/2023".*

Data 26.04.2021

L'Organo di Revisione

Dott. Maurizio Gianni Pisu

PSIMZG58D23E441F/1702000600011814.C5VSWvOCGH10cvKVrw8C7Nf+FA0=

Firmato digitalmente da PSIMZG58D23E441F/1702000600011814.C5VSWvOCGH10cvKVrw8C7Nf+FA0=
Data: 2021.04.26 11:31:11 +02'00'