

# COMUNE DI CASTELVETRO

Provincia di MODENA

## L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 04/2021

Oggetto: VERIFICA SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZIA DI PERSONALE E APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022.

L'Organo di Revisione del Comune di CASTELVETRO, nelle persone di FABIO SERAFINI,

### Visti:

- [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 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](#) 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;
- 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.

**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 i Dirigenti 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;

**Richiamata** la propria precedente deliberazione di giunta comunale n. n.74 del 07.09.2020 nelle quali si stabilivano i seguenti reclutamenti di personale per i quali si indica l'esito:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C, a tempo indeterminato e pieno presso il settore Urbanistica, Edilizia e Suap, che sarà reclutato in esito al concorso pubblico in essere, non prima del 20 settembre 2020; tale unità è stata assunta in data 02.11.2020 (sig.ra Mattioli Cecilia);
- n. 1 Istruttore amministrativo, cat. C, a tempo indeterminato e pieno presso il settore AAGG\_Promozione e sviluppo territoriale-Cultura, che sarà reclutato in esito al concorso pubblico in essere, non prima del 20 settembre 2020; questa assunzione è in sostituzione della dipendente Zini Magda, che sarà assegnata al Settore Finanziario in sostituzione di Mastalini Monica, cessata il 31/12/2019; tale unità è stata assunta in data 01.12.2020 (sig.ra Avallone Sara). Si rileva tuttavia che a seguito delle dimissioni volontarie, imprevedibili, della sig.ra Zini Magda, cessata dal 28.11.2020, il Settore Finanziario è rimasto privo della necessaria unità di personale;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D, a tempo indeterminato e pieno presso il settore Urbanistica, Edilizia e Suap che sarà reclutato mediante scorrimento di graduatoria di altra pubblica amministrazione, quindi previo accordo specifico, non prima del 20 settembre 2020; tale unità non è stata assunta in quanto, a differenza di quanto inizialmente ipotizzato, nessun candidato interpellato si è reso disponibile. Al fine di sopperire il servizio Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli ha indetto un apposito concorso pubbliche che è ad oggi in corso di svolgimento (con prove d'esame previste a decorrere dal 30 marzo

2021); si presume quindi che il reclutamento possa essere attuato a decorrere dal mese di maggio 2021;

- n.1 Istruttore amministrativo, cat. C, a tempo determinato presso il settore Lavori pubblici, patrimonio, verde e sicurezza, che sarà reclutato mediante scorrimento di graduatoria indicativamente dal 15 settembre 2020; tale unità è stata reclutata in data 16.09.2020 (Lopatriello Maria Carmela) e cessata per dimissioni volontarie dal 07.03.2021 (pochi giorni prima della scadenza naturale del rapporto di lavoro era prevista per il 15.03.2021).

**Vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale inviata il 08/03/2021 dal responsabile finanziario atto GDG – 2021/18, avente ad oggetto “ Invio proposta delibera modifica fabbisogno del personale”;

#### **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;
- rispetta il limite di cui all'[art. 1, comma 557 della L. 296/2006](#), così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

#### **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;
- **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 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (DM di prossima pubblicazione) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione), (*in caso di mancato rispetto fino al 2025 si possono mantenere valori superiori attivando un percorso di graduale riassorbimento*);
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che non risulta ancora pubblicato il Decreto attuativo a 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”;*

#### A) ASSENZA DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZIA DI PERSONALE

Visti il suindicato art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, unitamente alla circolare n.4/2014 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione, che definisce in “soprannumero” il personale in servizio che supera la dotazione organica in tutte le categorie e aree e in “eccedenza” il personale in servizio che supera la dotazione organica solo in alcune categorie o aree, quindi con possibilità di riconversione;

Si dà atto che è stata effettuata dai Responsabili dei servizi la ricognizione annuale: non risultano presso l’ente, per l’anno 2021, condizioni di soprannumero o eccedenze di personale.

#### B) QUADRO NORMATIVO IN MATERIA ASSUNZIONALE E SPESA DI PERSONALE

Premesso che la legge n. 178 del 30/12/2020 (“finanziaria 2021”) non ha introdotto modifiche rilevanti alla disciplina generale delle assunzioni già contenuta nell’art. 33 del D.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla l. n. 58/2019 e poi specificata nel decreto 17 marzo 2020, si riporta in sintesi quadro normativo di riferimento:

- la legge n. 56 del 19 giugno 2019 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo” all’art. 3 introduce Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione, quali:

o al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni di cui al comma 1 predispongono il piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria;

o al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni di cui al comma 1 possono procedere, in deroga a quanto previsto dal primo periodo del comma 3 del presente articolo e all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (ovvero in deroga alle procedure di mobilità volontaria);

- il D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita (convertito con modificazioni nella Legge 58/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale (vale a dire sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti);

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 dispone che i comuni possono procedere ad assunzioni 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

- l'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, fornisce le definizioni utili per la determinazione dei parametri di riferimento ossia:

o spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

o entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

- il medesimo decreto al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, abbiano legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budget relativi ad anni precedenti, consente di fare salve, con riferimento al solo anno 2020, le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente;

- la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020; pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono - come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale - il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020;

- consegue dalla legge sopra riportata che dal 20 aprile 2020 tutte le azioni assunzionali, senza nessuna deroga, sono sottoposte alla nuova disciplina, e pertanto, come la Corte dei Conti ha precisato che il calcolo delle capacità assunzionali, ora basate sugli spazi finanziari forniti da indicatori di bilancio, escludono i Comuni dal novero delle amministrazioni soggette a limitazioni alle assunzioni, con la conseguenza che la mobilità non può più ritenersi "neutra";

- il DPCM 17 marzo 2020 (pubblicato in GU n. 108 del 27/4/2020), attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo

indeterminato dei comuni, dispone specificatamente l'entrata in vigore dei nuovi criteri di determinazione della spesa di personale a decorrere dal 20 aprile 2020 (in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente), disciplinando i seguenti ambiti:

- o specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- o individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- o determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Vista inoltre la Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale.

Rilevato che:

- il Comune di Castelvetro di Modena rientra nella fascia demografica f) da 10.000 a 59.999 abitanti, per la quale il decreto fissa i seguenti valori soglia di riferimento del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti: da 27% a 31%;
- la percentuale di questo ente in applicazione al suddetto decreto, tenendo conto delle spese dei rendiconti 2017-2019, è pari a 31,92%, valore superiore alla soglia percentuale massima del 27% ; il decreto richiede ai Comuni che hanno un'elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti di attuare un percorso di graduale riduzione di tale rapporto spese/entrate fino al conseguimento del valore soglia del 31%; per potere ridurre tale rapporto, riducendo al contempo anche il grado di rigidità del bilancio, il decreto suggerisce di operare sia sulla leva delle entrate, aumentandole, sia sulla leva della spesa di personale, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento (Allegato A);
- obiettivo dell'Ente, collocandosi sopra la soglia più alta, è il conseguimento del rapporto spesa personale/entrate correnti non superiore al 31% entro l'anno 2025; se nell'anno 2025 tale rapporto risulta ancora superiore al valore soglia più alto (31%), dovranno applicare un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia (art. 6, comma 2 D.P.C.M. 17/03/2020).

### C) FABBISOGNO DI PERSONALE

Considerato che ai reclutamenti previsti per l'anno 2020 si è data attuazione ad eccezione dell'unità di cat. D, Specialista tecnico per la quale, come sopra indicato è in svolgimento apposito concorso pubblico, prevedendo che l'assunzione precedentemente deliberata possa avvenire a decorrere dal prossimo mese di maggio 2021; l'assunzione assorbe facoltà assunzionali per € 37.713,60 e la spesa incidente a Bilancio 2021 si quantifica € 22.665 (€ 33.997 in ragione annua).

Sentite le esigenze dei Responsabili dei Settori comunali e rilevato che la situazione complessiva dell'ente per quanto illustrato al precedente punto B), non consente di soddisfare tutte le esigenze emergenti, dovendo ridurre entro il 2025 il rapporto spesa di personale/entrare, si ritiene prioritario sopperire alla carenza in essere presso il Settore Finanziario mediante assunzione di una unità di categoria C, p.p. Istruttore amministrativo, da reclutare a decorre indicativamente dal 01.04.2021 mediante scorrimento di vigente graduatoria concorsuale dell'Unione Terre di Castelli (o mobilità

volontaria qualora se ne profilasse la possibilità). Tale assunzione assorbirà facoltà assunzionali per € 29.967,80 ed inciderà sul bilancio 2021 per € 22.908 (€ 30.544 in ragione annua).

Non si prevedono al momento ulteriori assunzioni

#### D) SPESE DI PERSONALE

TETTO DELLA SPESA DI PERSONALE: secondo l'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della Legge n. 296/2006, a decorrere dall'anno 2014 il parametro cui è ancorato il contenimento della spesa è la spesa media di personale del triennio 2011-2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico; restano comunque ferme le limitazioni assunzionali vigenti, anche a tempo determinato e gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

TETTO DI SPESA PER LAVORO FLESSIBILE, come determinato con deliberazione della giunta Unione n. 84 del 26/07/2018 avente ad oggetto "Criteri unitari per la gestione del ricorso a forme di lavoro flessibile nell'Unione Terre di Castelli e nei Comuni aderenti per l'anno 2018" e confermato con deliberazione di giunta comunale n. 63 del 29/8/2018, nella quale si è stabilito il limite di spesa annuo del Comune in € 243.733 - pari al 100% della spesa dell'anno 2009.

Nel caso in cui si facesse ricorso al lavoro flessibile, il numero complessivo dei contratti a tempo determinato non potrà eccedere il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'ente, come disposto dall'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015. Tale ricorso avverrebbe in ogni caso nel rispetto del tetto di spesa complessiva di cui sopra. La verifica dell'adempimento verrà compiuta al momento dell'adozione delle determinazioni di assunzione.

#### SPESE POTENZIALE MASSIMA

Le già richiamate linee di indirizzo stabiliscono che la dotazione organica è un "valore finanziario di spesa potenziale" e che per gli enti locali "sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente...Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP), potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio ... l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000)";

Nel Piano Triennale di Fabbisogno del Personale dovranno quindi essere indicate "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".

Ritenuto pertanto doveroso determinare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP tenendo conto che, nel calcolo della spesa potenziale massima, deve essere compresa la quota di competenza del Comune della spesa di personale dell'Unione e dell'ASP, come segue:

Descrizione	SPESA ASSESTATA 2021 PERSONALE IN SERVIZIO
Personale a tempo indeterminato in servizio (costo tabellare esclusi benef.contrattuali)	968.544,71
Personale a tempo determinato (costo tabellare esclusi benef.contrattuali) fino a scadenza contratto	6.290,31
altre spese incluse nella spesa di personale	366.224,91
spese indirette Unione e Asp	1.863.629,45
<b>Totale spese di personale</b>	<b>3.204.689,38</b>
voci escluse da spesa di personale	62.920,50
<b>Totale spese di personale (voci assoggettate al limite di spesa)</b>	<b>3.141.768,88</b>
<b>Limite spesa personale (= media spesa triennio 2011/2013)</b>	<b>3.290.028,53</b>
<b>Margine disponibile</b>	<b>148.259,65</b>

Dato atto che il prospetto di cui sopra riflette la spesa di personale dell'Ente, tenendo conto del personale a tempo indeterminato e determinato, oltre alle spese per comandi, convenzioni e altre spese di personale e riflette il rispetto del limite di spesa di personale del triennio 2011/2013, secondo le prescrizioni dell'art.1 comma 557 legge n.296 (€ 3.290.028,53).

#### FACOLTÀ ASSUNZIONALI

o il costo delle due assunzioni individuate dal presente piano del fabbisogno di personale per l'anno 2021 si stima in € 45.573 (€ 64.541 in ragione annua).

o poiché l'Ente si colloca "sopra soglia" dovrà attuare un percorso di graduale riduzione di tale rapporto spese/entrate fino al conseguimento del valore soglia del 31%

o l'Ente possiede facoltà assunzionali per € 97.036,33, maturate secondo la previgente normativa (ALLEGATO B), nel quale le due assunzioni di cui al presente fabbisogno trovano capienza (totale facoltà assunzionali assorbite pari a € 67.681,40).

#### E) RISPETTO DEI VINCOLI

Considerato che il vigente quadro normativo richiede altresì, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica, che sarà confermata in via pre-assuntiva, del rispetto dei seguenti vincoli e adempimenti, in mancanza dei quali non si potrà procedere alle assunzioni programmate:

- art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 (adozione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale); si adempie con il presente provvedimento;

- art. 33, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero); si adempie con il presente provvedimento;



- art. 48 del d.lgs. 198/2006 (adozione del piano triennale di azioni positive);
- art. 10, comma 5, del d.lgs. 150/2009 (adozione del piano esecutivo di gestione/piano degli obiettivi che contenente il piano della performance);
- art. 1, comma 557 e ss., della legge 296/2006 (rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013); l'art. 16 del D.L. n. 13/2016 ha mutato il quadro normativo abrogando la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;
- art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016 (rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato e invio delle informazioni entro 30 giorni dalla BDAP);
- art. 27, c.2 lett. c. D.L. 66/2014 (rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti).

Precisato che l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68.

Vista l'istruttoria svolta dal Servizio Risorse Umane dell'Unione Terre di Castelli, costituita dalla presente proposta di deliberazione.

**Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica espressa dalla dott.ssa Ivonne Bertone e contabile espressa dalla dott.ssa Emanuela Tombari entrambi in data 10/03/2021, ai sensi degli [articoli 49](#) - 1° comma - e [147 bis del D.Lgs. n. 267/2000](#);

### **E s p r i m e**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “ VERIFICA SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDEXZA DI PERSONALE E APPROVAZIONE DI INTEGRAZIONE AL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE.”

Data 10/03/2021

L'Organo di Revisione

FABIO SERAFINI

Il presente verbale è firmato digitalmente.