Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 258 del 29/11/2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022 RELATIVO AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 APPROVATO CON DGC N. 159 DEL 12/07/2022 E CORRISONDENTE SEZIONE DEL PIAO 2022-2024

L'anno 2022, il giorno 29 del mese di Novembre a partire dalle ore 15.45 si è riunita nella Residenza Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

		PRESENTE
Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Vice Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	NO
Di Nicola Alessandro (in collegamento telematico)	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano (in collegamento telematico)	Assessore	SI
Pancaldi Antonella (in collegamento telematico)	Assessore	SI
Valenti Marianna (in collegamento telematico)	Assessore	SI

Presiede: Sindaco Varone Riccardo
Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022 RELATIVO AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 APPROVATO CON DGC N. 159 DEL 12/07/2022 E CORRISONDENTE SEZIONE DEL PIAO 2022-2024

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Personale Sig. Alessandro Di Nicola

Richiamate

- la **Deliberazione di Giunta com.le n. 185 del 21/09/2021** oggetto: aggiornamento del **piano triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2022 - 2023** ai sensi dell'art. 6 e 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 approvato con deliberazione giunta com.le n. 122 e n. 123 del 23/06/2021;
- la **Deliberazione Giunta Com.le Atto n. 159 del 12/07/2022** avente ad oggetto: approvazione dotazione organica, **piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024**, e piano annuale delle assunzioni 2022, in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020, ai sensi dell'art. 6 e 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001,
- la **Deliberazione Giunta Com.le n. 167 del 21/07/2022** avente ad oggetto: approvazione del **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024** ai sensi dell'art. 6 del dl n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 - Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano ➡ Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Dato Atto

- che l'articolo 91 del Testo Unico stabilisce che "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.";
- che l'articolo 6 del D.Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n° 165, stabilisce l'obbligo di adottare annualmente"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.";
- che il D.Lgs 118/2011, corretto ed integrato dal D.Lgs. 126/2014, disciplina il Documento Unico di Programmazione (DUP) e ne individua il contenuto minimo e che prevede la Sezione Operativa del DUP sia costituita, tra le altre cose, "dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale

Dato Atto:

- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- l'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n.165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della Legge n.296/2006, la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile soltanto per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;
- che il D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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;
- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', art. 3,D.L. n. 90 del 2014 e ai fini del

computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

Vista il decreto decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 309 del 30 dicembre 2021), convertito con modificazioni con la legge di conversione 25 febbraio 2022, con il quale è stato prorogato alla data del 31.5.2022, il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione degli Enti Locali;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 26/04/2022, avente ad oggetto: Approvazione del Documento Unico Di Programmazione (DUP) 2022-2024 da presentare al Consiglio Comunale

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 26/04/2022, avente ad oggetto: approvazione dello schema del bilancio di previsione 2022/2024.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 3.3.3022 avente ad oggetto: Approvazione relazione al Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2021, dalla quale si evincono gli aggregati di Entrata e di Spesa, rilevanti ai fini della definizione dei parametri occupazionali.

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 12.5.2022 con la quale è stato approvato il Rendiconto dell' E.F. 2021;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 12.5.2022 con la quale è stato approvato il Piano di rientro disavanzo di amministrazione anno 2021;

Vista la deliberazione della Corte dei conti della Lombardia (deliberazione n. 243/2021), la quale ha enunciato che le disposizioni contenute nella legge finanziaria 2007, e successive modifiche ed integrazioni, prevedono ancora oggi l'obbligo degli enti locali di assicurare «il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione», ossia della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013, valore questo considerato fisso e immutabile. Il Collegio contabile ha ribadito come tale vincolo non sia venuto meno per i comuni, a seguito dell'approvazione del decreto crescita (art. 33, comma 2, del dl 34/2019), avendo quest'ultimo previsto una diversa disciplina, riservata alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, introducendo un sistema flessibile basato sul rapporto della spesa del personale (al netto dell'Irap) e le entrate correnti medie del triennio precedente, al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità.

Evidenziato che:

- l'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs.n.165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale, le cui disposizioni per l'adozione del relativo piano sono contenute negli articoli 6 e l'art.6-ter,
- con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, sono state definite le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", così come previsto dal citato art.6-ter del TUPI;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Considerato inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, in base alla normativa vigente, si rende necessario ricostruire brevemente l'attuale articolato quadro normativo, recentemente così modificato:

- il **Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34**, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, **comma 2**, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"
- nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020 è stato pubblicato il **D.P.C.M. 17.03.2020** di definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, per l'attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019.
- Il **Dipartimento della Funzione Pubblica** ha emanato una apposita **circolare esplicativa** per la corretta applicazione del nuovo regime assunzionale per i comuni alla luce dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019.

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Dato Atto che nella redazione ed aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021 – 2023 come da delibera di Giunta n. 185 del 21/09/2021 si è tenuto conto del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, coordinato con la legge di conversione 6 agosto 2021, n. 113 che ha completamente riscritto il comma 1-bis All'art. 52 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Tenuto Conto che con Delibera di Giunta n. 167 del 21/07/2022 è stato approvato il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024** ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 e quindi non trovano applicazione le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Dato atto che in relazione agli aggregati rilevanti, così come definiti dal DPCM, è stato dimostrato nella **DGC n. 159 del 12/07/2022**, già citata, relativa all'approvazione dotazione organica, **piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024,** che il comune di Monterotondo, si colloca nella fascia degli enti virtuosi, **avendo un rapporto spesa di personale 2021/media entrate dell'ultimo triennio al netto del FCDE 2021, pari al 22,05%** e, **quindi, inferiore al valore soglia della tabella 1**;
Considerato che gli enti che si trovano in tale fattispecie, possono:

- incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore della soglia più bassa (regola a regime), e pertanto può incrementare la spesa di personale rispetto al 2021, per un valore di € 1.587.867,48, arrivando a raggiungere il valore soglia del 27%, per una spesa complessiva di **8.667.433,24 (spesa massima teorica)**
- Per gli anni 2020/2024 l'incremento **non può** essere più alto, delle percentuali di incremento, stabilite nella tabella 2 del DPCM (per gli enti f, nel 2021 pari al 16%, **nel 2022 pari al 19%,** nel 2023 pari al 21%, nel 2024 pari al 22%), da applicare alle spese di personale del 2018, (€ 7.211.621,38*19% **=+1.370.208,06**)

Alla luce di ciò, **i limiti di spesa** (cioè i valori soglia) risultano:

- **2022**: € **8.581.829,44** ossia il valore inferiore, tra incremento della spesa 2021 arrivando a raggiungere il valore soglia del 27%, pari a **€ 8.667.433,24** (8.667.433,24/32.101.604,58=27%), e **l'incremento rispetto alla spesa 2018 (**€ 7.211.621,38 X19% pari a **€ 8.581.829,44**);
- **2023**: € **8.667.433,24,** ossia il valore inferiore, tra incremento della spesa 2021 arrivando a raggiungere valore soglia del 27%, pari a **€ 8.667.433,24** (8.667.433,24/32.101.604,58=27%), e **l'incremento rispetto alla spesa 2018 (**€ 7.211.621,38 X21% pari a **€ 8.726.061,67**);
- **2024**: € **8.667.433,24,** ossia il valore inferiore, tra incremento della spesa 2021 arrivando a valore soglia del 27%, pari a **€ 8.667.433,24** (8.667.433,24/32.101.604,58=27%), e **l'incremento rispetto alla spesa 2018 (**€ 7.211.621,38 X22% pari a **€ 8.798.178,70**);

Concluso pertanto che il valore di spesa 2022, confrontata rispetto ai parametri del Rendiconto 2021, non può essere più alto rispetto al valore come immediatamente sopra determinato, ossia a **€ 8.581.829,44**

Dato Atto che nella DGC n. 159 del 12/07/2022 venivano programmate le seguenti **assunzioni nel 2022 , 2023 e 2024**

2022:

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	Sost. Personale cessato
1		**Dirigente tecnico**	€ 45.260,77	
1	D1	Istruttore direttivo contabile	24.660,93	Sì
1	D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	24.660,93	Sì
1	D1	Istruttore Direttivo tecnico	24.660,93	Sì
1	C1	Istruttore di vigilanza	22.545,98	Sì
1	C1	Istruttore di vigilanza	22.545,98	
5	C1	Istruttore amministrativo	122.	Sì
2	C1	Istruttore Contabile	45.091,96	Sì
1	C1	Educatrice asilo nido	22.545,98	Sì
1	B3	Operaio P.L.	21.297,37	Sì
1	B1	Esecutore scolastico	20.181,83	Sì
1	B1	Esecutore usciere	20.181,83	sì
		Totale	**€ 428.910,38**	
	Oneri prevedenziali e assistenziali		120.824,05	
	Totale spesa ai fini del DPCM 17.3.2020		**549.734,43**	
	irap		36.457,38	
	Totale (oneri e irap compresi)		586.191,81	

Tabella 2023

2023					
N. POSTI	**Cat.**	**Profilo**	**Spesa**	**Sost. Personale cessato**	**Note**
1	D	Istruttore direttivo vigilanza	24.660,93	Sì	
1	D	Istruttore direttivo amm.vo	24.660,93	sì	
2	C1	Istruttore Amministrativo	45.091,96	Sì	
2	C1	Istruttore Tecnico	45.091,96	Sì	
1	C1	Istruttore contabile	22.545,98		
1	B1	Esecutore/usciere	20.181,83	Sì	
		Totale	**€ 182.233,59**		
	Oneri prevedenziali e assistenziali		51.335,20		
	Totale spesa ai fini del DPCM 17.3.2020		**233.568,79**		
	IRAP		15.489,86		
	Totale ai fini 557 (oneri e irap compresi)		249.058,65		

Tabella 2024

1		**Dirigente Amministrativo**	€ 45.260,77		Ai fini del rispetto dell'art. 1 comma 557 delle legge 296/2006 trattasi di spesa già sostenuta per il contratto a tempo ai sensi art. 110 comma 1 che cesserà nel 2024- Assunzione tramite ricerca e scorrimento di graduatoria di altro ente -
		Totale	**€ 45.260,77**		
	Oneri prevedenziali e assistenziali		12.749,96		
	Totale spesa ai fini del DPCM 17.3.2020		**58.010,73**		
	IRAP		3.847,17		
	Totale ai fini 557 (oneri e irap compresi)		61.857,89		

Dato atto che il costo della dotazione organica associato alla programmazione del fabbisogno di personale, intesa come spesa potenziale massima, nel suo sviluppo triennale 2022/2024, ai fini della sostenibilità finanziaria ed in relazione ai parametri imposti dal DPCM, è compatibile con i vincoli di crescita stabiliti dallo stesso DPCM, come analiticamente dettagliato nella Relazione riassuntiva, allegata alla deliberazione G.C. n. 159 /2022 deliberazione, paragrafo 5) rispetto dei vincoli finanziari e di seguito riassunto:

anno 2022: vincolo DPCM 17.4.2021 **€ 8.581.829,44** spesa dotazione organica **€ 7.735.456,57**
anno 2023: vincolo DPCM 17.4.2021 **€ 8.667.433,24** spesa dotazione organica **€ 7.848.149,19**
anno 2024: vincolo DPCM 17.4.2021 **€ 8.667.433,24** spesa dotazione organica **€ 7.848.149,19**

Visto l'articolo 3 comma 5-sexies del D.L. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 e ss.mm.ii., che prevede:
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 capacita' assunzionali per ciascuna annualita', sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualita', fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. ***((Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58)).***

Dato atto che l'art. *33 del D.L. 34/2019* si riferisce ad assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilita' finanziaria;

Tenuto Conto che per far fronte a cessazioni dal servizio non programmate come sopra ricapitolate e alle esigenze organizzative dei vari servizi comunali risulta necessario anticipare al 2022 alcune assunzioni programmate nel 2023, previste a seguito di cessazioni di unità di personale nel corso del 2022, che vengono di seguito indicate, facendo riferimento all'indicazione assegnata nel paragrafo 2) Dotazione Organica, della Relazione di sintesi, allegata alla delibera n. 159/2022:

1CA2023	**PROGRAMMAZIONE 2023**	Istruttore Amm.vo	C
In sostituzione della posizione 41, già cessata			
2CA2023	**PROGRAMMAZIONE 2023**	Istruttore Amm.vo	C
In sostituzione della posizione 47, già cessata			
3CC2023	**PROGRAMMAZIONE 2023**	istruttore contabile	C
In sostituzione della posizione 82, già cessata			
5CT2023	**PROGRAMMAZIONE 2023 SOSTITUZIONE**	Istruttore Tecnico	C
In sostituzione della posizione 116 che cesserà il 31.12.			

Dato atto che nell'istruttoria effettuata per la programmazione 2022/2024, di cui alla deliberazione G.C. n. 159/2022, analiticamente descritta della Relazione di sintesi alla delibera allegata, risulta:

- Il costo riferito alle predette figure, calcolato ai fini del DPCM, risulta compreso nel costo della dotazione 2022, in quanto riferito a personale in servizio 2022, ancorchè cessante;
- Il costo riferito alle predette figure, calcolato ai fini del DPCM, risulta compreso nel costo della dotazione organica, 2023, in cui è stata programmata l'assunzione;
- Il costo complessivo della dotazione organica 2023, come si evince nell'allegato 2) della Relazione di sintesi, risulta pari a € 7.848.149,19, e quindi, rispettoso sia del vincolo di spesa del 2023 (pari a

8.667.433,24), ma anche del vincolo 2022, pari a € 8.581.829,44, come si evince dal paragrafo 1 della relazione di sintesi, dove sono stati individuati i valori soglia e le capacità assunzionali per il triennio 2022/2024.

Dato atto che nel corso del 2022, si sono verificate altresì n. 5 ulteriori cessazioni, non preventivate nell'atto di programmazione 2022/2023 di cui alla deliberazione G.C. n. 159/2022;

Tenuto Conto che nel corso del 2022 si sono verificate le seguenti ulteriori cessazioni:

C	AGENTE POLIZIA LOCALE	€ 22.545,98
C	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 22.545,98
C	ISTRUTTORE CONTABILE	€ 22.545,98
B3	Autista	€ 21.297,37
B1	Collaboratore	21. 297,37
	Risparmio spesa 2022	**€ 110.232,68**

Considerato che

- Le 4 assunzioni che si intendono anticipare al 2022 corrispondono ad unità di personale già presenti nella dotazione organica dell'ente (già cessati o che comunque cesseranno entro il 2022) e quindi non rappresentano nuove assunzioni con contestuale espansione della dotazione organica dell'ente, ma sono spese di personale che vengono già computate e sostenute negli aggregati del Bilancio;
- in ogni caso l'incremento marginale, effettivo, della spesa per l'anticipazione di tali assunzioni, ai fini della copertura finanziaria, può essere coperto da ulteriori cessazioni, già verificatesi nel 2022 e non programmate nella DGC n. 159 del 12/07/2022;
- Gli stanziamenti di bilancio del macro aggregato 01, del bilancio 2022/2023, presentano capacità rispetto alla spesa da sostenere;
- E stata verificata, come sopra argomentato, la compatibilità delle attività di aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale anno 2022, con le norme di contenimento che regolano la materia. (come da documentazione e verifiche ex DGC n. 159 del 12/07/2022)

Dato atto, pertanto che sussistono le condizioni per poter anticipare le assunzioni sopra descritte al 2022, e di poter procedere, dal punto di vista della capacità assunzionali, alla programmazione delle predette figure nel 2022:

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa
2	C1	Istruttore Amministrativo	45.091,96
1	C1	Istruttore Tecnico	22.545,98
1	C1	Istruttore contabile	22.545,98
		Totale	**€ 90.183,92**
	Oneri previdenziali e assistenziali		25.364,22
	Totale spesa ai fini del DPCM 17.3.2020		**115.548,14**
	IRAP		7.665,63
	Totale ai fini 557 (oneri e irap compresi) Spesa teorica massima		**123.213,77**

Verificato ai fini del rispetto dei limiti di cui al DPCM 17.3.2020 e dei limiti di cui all'art. 1 commi 557, 557 bis e 557 quater della legge 296/2006, come di seguito si riporta:

Verifica rispetto limiti DPCM 17.3.2020

Nuovo aggregato Spesa Piano Assunzionale 2022 ai fini del DPCM 17.3.2020: € 678.632,58, pertanto la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il 2022 pari a **€ € 678.632,58,** come calcolata nel prospetto sopra riportato è: **inferiore al limite di crescita annuale previsto dal dpcm 17.03.2020 pari a € 1.370.208,06** (incremento massimo previsto della spesa 2022, in applicazione della tabella 2 (spesa personale 2018 x 19%).

Verifica rispetto limiti di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006

Si fa riferimento al rispetto dei limiti calcolati nel 2023, i cui le assunzioni erano state programmate e di cui le assunzioni previste presentano anticipazione;

Verificato che il Comune di Monterotondo ha rispettato i seguenti vincoli economico-finanziari ed amministrativi necessari per procedere a nuove assunzioni nell'anno **2022**:

Condizionalità ex ante	Riferimento atti/dati contabili	Esito finale
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/200 e contestuale rispetto dell'equilibrio di Bilancio anno 2021	Il Comune ha rispettato l'equilibrio di Bilancio anno 2020, non è in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto come risulta dalla Deliberazione Consiglio Com.le n. 24 del 29/04/2021, con la quale è stato approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020 e dalla D.C.C. n. 11 del 12.05.2022 di approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021e dalla certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie prot. n. 3365 del 25.01.2022	☑ **Vincolo Rispettato**

Effettuazione della **rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente** ex art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001	Il nuovo testo dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 (innovato dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017), prevede al primo comma che le amministrazioni pubbliche debbano definire l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al Piano Triennale dei Fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti; il Piano triennale dei fabbisogni deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. Con delibera della **DGC n. 164 del 23/05/2019** è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019 – 2021 e rideterminazione la Dotazione Organica Con **Deliberazione Giunta Com.le n. 62 del 24/03/2020** È stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2021 - 2022, e piano annuale delle assunzioni 2020, ai sensi dell'art. 6 e 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 con la **Deliberazione Giunta Com.le n. 214 del 03/11/2020** avente ad oggetto approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022, e Piano Annuale delle assunzioni 2020 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo D.P.C.M. 17.03.2020; **con la Deliberazione Giunta Com.le n. 122 del 23/06/2021** avente ad oggetto l'approvazione approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, e piano annuale delle assunzioni 2021 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020 con la **Deliberazione Giunta Com. le n. 123 del 23/06/2021** di approvazione del piano annuale delle assunzioni 2021 contenuto nel PTFP 2021-2023 (proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021). Verifica rispetto parametri dpcm 17.3.2020, a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2020 con la **deliberazione di Giunta com.le n. 185 del 21/09/2021** di aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2022 - 2023 ai sensi dell'art. 6 e 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 approvato con deliberazione giunta com.le n. 122 e n. 123 del 23/06/2021 **Deliberazione Giunta Com.le n. 159 del 12/07/2022** avente ad oggetto: approvazione dotazione organica, piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, e piano annuale delle assunzioni 2022, in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020, ai sensi dell'art. 6 e 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001	☑ **Vincolo non più operante** in quanto assorbito all'interno del Piano dei Fabbisogni del Personale di cui alla delibera **n. 159 del 12/07/2022**

Ricognizione annuale per le **Verifiche eccedenze di personale anno 2021** Ex art.33 del D.lgs 165/2001	con la **delibera di Giunta comunale n. 4 del 18/01/2022** di approvazione esito della ricognizione annuale sulle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale **anno 2022** ai sensi dell'art. 33 del dlgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 l. n. 183/2011 ha accertato, dall'esito delle procedure di rilevazione effettuate, che non sono risultate presenti situazioni di dipendenti in soprannumero, né eccedenze di personale per l'anno **2022**, e che, in conseguenza, non sussistono le condizioni per avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;	**☑ Vincolo Rispettato**
Contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013 Ex art.1 comma 557-quater della legge 296/2006 Corte dei Conti Sezione regionale Lombardia n.78/2016/QMIG Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 25 /SEZAUT/2014/QMIG	A) la spesa media di personale riferita la triennio 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00 B) la spesa di personale per al 31.12.2021 è pari ad **€. 5.841.166,24** come da **certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie prot. n. 3365 del 25.01.2022,** con la quale si attesta la verifica del contenimento della stessa con riferimento al valore medio del triennio 2011 – 2013 (Ex art.1 comma 557-quater della legge 296/2006);	**☑ Vincolo rispettato**
Contenimento della spesa per le assunzioni flessibili nei limiti della spesa sostenuta nel 2009 art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 art. 36 del d.lgs. 165/2001 Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n.2/SEZAUT/2015/QMIG del 9 febbraio 2015	**A)** spese per le assunzioni flessibili sostenute nel **2009** pari a **€ 607.014,52** rif. Delibera di Giunta n. 294 del 18.12.2014 **B)** spesa complessiva per il personale a tempo determinato per il 2022 è pari a **€ 406.681,41** (Rif. **Deliberazione Giunta Com.le n. 159 del 12/07/2022** avente ad oggetto: approvazione dotazione organica, piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, e piano annuale delle assunzioni 2022, in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020, ai sensi dell'art. 6 e 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001) **Pertanto viene rispettata la condizione A (2009) > B (2022)**	**☑ Vincolo rispettato**
Elaborazione del **Piano Triennale delle Azioni Positive** Ex art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 e art.6, comma 6 del D.lgs 165/2001;	**Deliberazione Giunta Com.le n. 6 del 18/01/2022,** di approvazione Piano Triennale per la Promozione delle **Azioni Positive 2022/2024** rivolte alla piena realizzazione di pari opportunitá nel lavoro tra uomini e donne - art. 48 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.	**☑ Vincolo rispettato**

Predisposizione del **Piano della Performance** art. 169 del Tuel comma 3-bis art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009 Corte dei Conti Sardegna Deliberazione n. 1/2018/PAR	L'approvazione del Piano della Performance (POP) deve essere coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, conseguentemente per gli Enti Locali l'approvazione del PEG e del POP avviene immediatamente dopo l'approvazione del Bilancio di previsione 2022 e pluriennale 2022/2024 > Deliberazione Giunta Com.le n. 144 del 15/07/2021 si è proceduto all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 e del Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2021 > Deliberazione della Giunta Comunale n. 89 DEL 26/04/2022, avente ad oggetto: approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 da presentare al consiglio comunale > con deliberazione Giunta com.le n. 140 del 21/06/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 e il Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2022	☑ **Vincolo rispettato**
Rispetto degli obblighi previsti dall'art. 27, comma 2, lettera c), del d.l. 66/2014 (Monitoraggio dei debiti delle pubbliche amministrazioni), convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89, **in materia di certificazione del credito** mediante la piattaforma elettronica di cui al comma 1 della Legge 6 giugno 2013, n. 64	Apposita Certificazione rilasciata dal Dirigente del Dipartimento Attività Economico-Finanziarie con nota prot. n. 3365 del 25.01.2022	☑ **Vincolo rispettato**

Tenuto Conto che con Delibera di Giunta n. 167 del 21/07/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 e quindi non trovano applicazione le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Dato atto che il Comune di Monterotondo rispetta la normativa sulle assunzioni obbligatorie L. 12 marzo 1999, n. 68 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili) come attestato dal Prospetto Informativo Disabili on line anno 2021 inviato in data 28/01/2022 (Protocollo sistema 00004899) dal quale non risultano scoperture della quota di riserva disabili (L.68/99 art.1) né scoperture per quella delle categorie protette (L.68/99 art.18);

Dato Atto che il Comune di Monterotondo ha provveduto ai sensi dell'art. 6-*ter*, comma 5, del d.lgs. 165/2001:

- ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2018- 2020 (approvato con Deliberazione Giunta Com.leAtto n. 83 del 27/03/2018) al sistema informativo ***SICO-***RGS in data **23 agosto 2018**;
- ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2019- 2021 (approvato con Deliberazione Giunta n. 164 del 23/05/2019) al sistema informativo ***SICO-***RGS in data **4 giugno 2019**;
- ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2020- 2022 (approvato con Deliberazione Giunta n. 62 del 24/03/2020) al sistema informativo ***SICO-***RGS in data **6 maggio 2020**;
- ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2020- 2022 (approvato con Deliberazione Giunta n. n. 214 del 03/11/2020) al sistema informativo *SICO*-RGS in data **6 novembre 2020**;
- ad inviare il Piano triennale dei fabbisogni personale 2021- 2023 (approvato con Deliberazione Giunta Com.le n. 122 del 23/06/2021 avente ad oggetto l'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, e piano annuale delle assunzioni 2021 in attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019 e dal relativo d.p.c.m. 17.03.2020) al sistema informativo SICO-RGS in data **28 giugno 2021**;
- ad inviare l'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2021 - 2022 - 2023

(approvato con la deliberazione di Giunta com.le n. 185 del 21/09/2021) ai sensi dell'art. 6 e 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 approvato con deliberazione giunta com.le n. 122 e n. 123 del 23/06/2021 al sistema informativo SICO-RGS in data **22 settembre 2021**;

- ad inviare piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e piano annuale delle assunzioni 2022 approvato con la Deliberazione Giunta Com.le n. 159 del 12/07/2022, al sistema informativo SICO-RGS in data **18 luglio 2022**;

Visto l'art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 coordinato con la legge di conversione 7 agosto 2016, n. 160 il quale dispone che " *In caso di mancato 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'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresi' divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo"*:

Verificato il Rispetto dei vincoli imposti dall'art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113:

Documenti di programmazione e controllo economico-finanziario Ex art.9, comma 1-quinquies del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113	**Scadenza dei termini di approvazione**	**data di effettiva approvazione da parte dell'Amministrazione comunale**	**Scadenza dei termini di trasmissione dei dati relativi ai suddetti atti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196 entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione**	**data di effettiva trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) da parte dell'Amministrazione comunale**
Bilancio di previsione Esercizio 2022/ 2024	l'art. 3, co. 5 sexiesdecies del D.L. 30/12/2021 n. 228, come convertito dalla L. 25/02/2022 n. 15,, ha approvato il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022/2024 degli enti locali al **31 maggio 2022** e autorizzato ai sensi dell'art. 163, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 l'esercizio provvisorio del bilancio sino alla stessa data	D.C.C. n. 27 del 31/05/2022, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024;	30.06.2022	18/05/2022

Rendiconto di gestione 2021	**30 aprile 2022,** previsto dall'articolo 151, comma 7, del TUEL	D.C.C. n. 11 del 12.05.2022 approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021	30.05.2022	18.05.2022
Bilancio consolidato 2021	**30 settembre 2021**, previsto dall'articolo 151, comma 8, del TUEL	D.C.C. n. 48 del 29/09/2022 approvazione del Bilancio Consolidato per l'esercizio 2021	30.10.2022	20.10.2022

Dato Atto che

- non vi sono condizioni di eccedenza e/o soprannumero di personale in nessuna articolazione organizzativa dell'ente;
- questo Ente, come si rileva dai dati dell'ultimo Rendiconto della gestione approvato e relativo all'anno 2021 (Deliberazione Consiglio Com.le n. 11 del 12.5.2022), ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per lo stesso anno ed ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii. e non è strutturalmente deficitario;
- questo Ente con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 12.5.2022 ha approvato il Piano di Rientro disavanzo di amministrazione anno 2021;
- il Bilancio di Previsione 2022- 2024 è stato approvato con DCC n. 27 del 31.05.2022
- questo Ente con successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 40 del 21.7.2022 ha approvato la variazione al Bilancio di previsione 2022/2024 - Ripiano totale del disavanzo di amministrazione anno 2021;
- questo Ente con successiva deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 21.7.2022 ha approvato la Salvaguardia degli Equilibri di Bilancio e assestamento generale esercizio 2022;

Considerato che:

- Il Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022 (G.U. n. 297 del 30/11/2020) il quale per la Fascia demografica da 20.000 a 59.999 abitanti, nella quale rientra la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2020 (abitanti n. 41.999) prevede un rapporto medio dipendenti popolazione di 1/152
- il rapporto tra il numero complessivo dei dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2021 (n. 156 unità) e la popolazione del Comune di Monterotondo alla data del 31/12/2021 (abitanti n. 41.846) è pari ad **un dipendente ogni 268,24 abitanti**;

Ritenuto altresì opportuno stabilire che il Dirigente del Servizio Risorse Umane è autorizzato ad assumere i dipendenti nel limite del fabbisogno identificato nel presente PTFP**. Resta inteso che se un dipendente cessa dal servizio è possibile provvedere alla sua sostituzione nel rispetto delle regole assunzionali vigenti senza modificare necessariamente il presente PTFP**

Dato atto che

- Le 4 assunzioni che si intendono anticipare al 2022 corrispondono ad unità di personale già presenti nella dotazione organica dell'ente (già cessati o che comunque cesseranno nei primi mesi del 2023) e quindi non rappresentano nuove assunzioni con contestuale espansione della dotazione organica dell'ente, ma sono spese di personale che vengono già computate e sostenute negli aggregati del Bilancio;
- in ogni caso l'incremento marginale della spesa per l'anticipazione di tali assunzioni (+ **€ 90.183,92**) è del tutto coperto dalle ulteriori cessazioni già verificatesi nel 2022 e non programmate nella DGC n. 159 del 12/07/2022 (- € 110.232,68), e trova comunque copertura nei capitoli di bilancio relative alle spese di personale;
- Gli stanziamenti di bilancio del macro aggregato 01, del bilancio 2022, presentano capacità rispetto alla spesa da sostenere;
- Il nuovo aggregato Spesa Piano Assunzionale 2022 è contenuto nei limiti di sviluppo previsti dal DPCM 17.3.2020 e nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della

Legge 296/2006 già approvati con la Deliberazione Giunta Com.le n. 159 del 12/07/2022 avente ad oggetto: approvazione dotazione organica, piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, e piano annuale delle assunzioni 2022 e sulla quale è stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori (verbale n. 16 del 29/06/2022) attestante il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, sia rispetto alla all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 in termini di sostenibilità finanziaria della programmazione delle assunzioni previste nel triennio 2022-2024;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato l'articolo 101 "Funzioni di sovraintendenza e coordinamento del Segretario" del CCNL del 17/12/2020 Area delle Funzioni Locali ai sensi del quale l'assunzione delle funzioni di segretario comunale nei comuni fino a 100.000 abitanti comporta compiti di sovraintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovraintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale;

Dato Atto che, ai sensi art.49 e dell'art. 147 bis D.Lgs. 267/2000, il Segretario Generale ha espresso parere favorevole di regolarità tecnica al presente provvedimento e la Dirigente del Dipartimento Risorse Economiche e Finanziarie dell'Ente ha espresso parere di regolarità contabile al presente provvedimento, pareri sottoscritti ed allegati alla presente deliberazione;
Visto il parere dell'Organo di Revisione Economico Finanziaria, espresso con verbale n. 32/2022 ed acquisito in data 24/11/2022;

Vista la propria competenza ai sensi art. 48 e dell'art. 147 bis D.Lgs. 267/2000;

Visto l'art. 3 dello Statuto Comunale;

Con voti unanimi

D E L I B E R A

1) **Di confermare** le considerazioni espresse in premessa che motivano il ricorso alla presente deliberazione in conformità a quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della L. n.241/1990 e s.m.i.
2) **Di Aggiornare il Piano Assunzionale per il 2022** contenuto nella Deliberazione Giunta Com.le n. 159 del 12/07/2022, **anticipando al 2022 alcune assunzioni previste nel 2023** come di seguito indicate:

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa
2	C1	Istruttore Amministrativo	45.091,96
1	C1	Istruttore Tecnico	22.545,98
1	C1	Istruttore contabile	22.545,98
		Totale	**€ 90.183,92**
	Oneri previdenziali e assistenziali		25.364,22
	Totale spesa ai fini del DPCM 17.3.2020		**115.548,14**
	IRAP		7.665,63
	Totale ai fini 557 (oneri e irap compresi) Spesa teorica massima		**123.213,77**

3) **Di Dare Atto** che per quanto riguarda l'effettiva incidenza delle sopra indicate assunzioni sul Bilancio 2022, si precisa che le stesse vanno riparametrate per un mese (Dicembre 2022) con il seguente costo:

		Costo effettivo dicembre 2022
Stipendi	**€ 90.183,92**	**€ 7515,32**
Oneri	**€ 25.364,22**	**€ 2113.68**
Irap	**€ 7665,63**	**€ 638,80**
Totale	**€ 123.213,77**	**€ 10.267,81**

4) **Di attestare** pertanto che la spesa aggiornata per assunzioni a tempo indeterminato per il 2022 pari € 678.632,58, è compatibile con le seguenti verifiche:

Verifica rispetto limiti DPCM 17.3.2020

Nuovo aggregato Spesa Piano Assunzionale 2022 ai fini del DPCM 17.3.2020: € 678.632,58, pertanto la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il 2022 pari a **€ € 678.632,58,** come calcolata nel prospetto sopra riportato è: **inferiore al limite di crescita annuale previsto dal dpcm 17.03.2020 pari a € 1.370.208,06** (incremento massimo previsto della spesa 2022, in applicazione della tabella 2 (spesa personale 2018 x 19%).

Verifica rispetto limiti di cui alll'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006

Si fa riferimento al rispetto dei limiti calcolati nel 2023, i cui le assunzioni erano state programmate e di cui le assunzioni previste presentano anticipazione;

5) **Di Dare atto che**
- Le 4 assunzioni che si intendono anticipare al 2022 corrispondono ad unità di personale già presenti nella dotazione organica dell'ente (già cessati o che comunque cesseranno entro il 2022) e quindi non rappresentano nuove assunzioni con contestuale espansione della dotazione organica dell'ente, ma sono spese di personale che vengono già computate e sostenute negli aggregati del Bilancio;
- in ogni caso l'incremento marginale, effettivo, della spesa per l'anticipazione di tali assunzioni, ai fini della copertura finanziaria, può essere coperto da ulteriori cessazioni, già verificatesi nel 2022 e non programmate nella DGC n. 159 del 12/07/2022;
- Gli stanziamenti di bilancio del macro aggregato 01, del bilancio 2022/2023, presentano capacità rispetto alla spesa da sostenere;
- E stata verificata, come sopra argomentato, la compatibilità delle attività di aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale anno 2022, con le norme di contenimento che regolano la materia, come risulta dalle verifiche effettuate con DGC n. 159 del 12/07/2022 e dall'allegata Relazione di sintesi aggiornata;

- Il nuovo aggregato Spesa Piano Assunzionale 2022 è contenuto nei limiti di sviluppo previsti dal DPCM 17.3.2020 e nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 già approvati con la Deliberazione Giunta Com.le n. 159 del 12/07/2022 avente ad oggetto: approvazione dotazione organica, piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, e piano annuale delle assunzioni 2022 e sulla quale è stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori (verbale n. 16 del 29/06/2022) attestante il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, sia rispetto alla all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 in termini di sostenibilità finanziaria della programmazione delle assunzioni previste nel triennio 2022-2024;

6) **Di Dare atto** che come ampiamente dimostrato nelle documentazione allegata alla deliberazione n. 159 del 12/07/2022:
La spesa potenziale massima della dotazione organica 2022 (aggiornata con la presente deliberazione), e la conseguente programmazione del fabbisogno del Personale 2022/2024, rispetta:
- I vincoli della spesa di personale di cui al DPCM 17.3.2020;
- I vincoli di cui di art. 1 comma 557 legge 296/2006 che paragona la spesa di personale, al netto delle esclusioni alla media degli anni 2011/2013 (€ 6.711.327,00).

7) **Di pubblicare** il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con

rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

8) **Di modificare** la Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato con Deliberazione Giunta Com.le n. 167 del 21/07/2022

9) **Di dare mandato** al Segretario Generale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 del Comune di Monterotondo con gli aggiornamenti approvati dalla presente deliberazione**, al Dipartimento della Funzione Pubblica,** secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e 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 (nei limiti dell'attualità e vigenza di tale adempimento correlato con l'entrata in vigore del PIAO);

10) **Di provvedere** all'esecuzione della presente deliberazione secondo i sistemi di reclutamento previsti dall'ordinamento, ivi compresa la ricerca di graduatorie di altri enti o graduatorie uniche**.**

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

stante l'urgenza di avviare le procedure assunzionali necessarie a salvaguardare la funzionalità dei Servizi comunali, con voti unanimi

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/2000.

Pareri

COMUNE DI MONTEROTONDO

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 311**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **AGGIORNAMENTO PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022 RELATIVO AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 APPROVATO CON DGC N. 159 DEL 12/07/2022 E CORRISONDENTE SEZIONE DEL PIAO 2022-2024**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/11/2022

Il Responsabile di Settore

dott.ssa Giuseppina Antonelli

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/11/2022

Responsabile del Servizio Finanziario

DOTT.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 258 del 29/11/2022

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, lì …….

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal ……. al …… come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;

- è stata comunicata, con lettera n. …… in data …….., ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno ……

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, lì ……

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli