Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 123 del 23/06/2021

OGGETTO: 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

L'anno 2021, il giorno 23 del mese di Giugno a partire dalle ore 13.00 si è riunita nella sede 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	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	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

Deliberazione n. 123 del 23/06/2021

OGGETTO: 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.

LA GIUNTA COMUNALE

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

Considerato:
che con la proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021 avente ad oggetto l'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, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;
che con la Deliberazione Consiglio Com.le n. 24 del 29/04/2021 si è proceduto all'approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020
-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
Visto:
-l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
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. 3, comma 5, del D.L. 24.06.2014 n. 90, così come modificato dall'art. 14-bis, comma 1, lettera a) del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge n. 28 marzo 2019 n.26, che stabilisce per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, con decorrenza dall'anno 2018, una facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente;
-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 recente *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 la deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 25/02/2021 con il quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023 da presentare al Consiglio Comunale
Vista la Deliberazione Consiglio Com.le n. 20 del 30/03/2021 avente ad oggetto: approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2021/2023
Richiamata la Deliberazione Consiglio Com.le n. 21 del 30/03/2021 avente ad oggetto: Approvazione del bilancio di previsione 2021/2023
Richiamata
-la Deliberazione Giunta Com.le n. 62 del 24/03/2020 avente ad oggetto l'approvazione del 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
-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
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;
Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;
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 2021/2023, 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. 34/201910,

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 con la Deliberazione Consiglio Com.le n. 24 del 29/04/2021 si è proceduto all'approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020
Tenuto Conto che la Corte dei Conti Emilia Romagna – Deliberazione n. 55/2020 ai sensi di quanto previsto dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, per ultimo rendiconto della gestione approvato si intende il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio in corso. Quindi secondo la Corte dei Conti, se l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione di personale a tempo indeterminato avesse già approvato il rendiconto 2020, quest'ultimo rappresenterà il documento contabile cui attingere il dato della spesa di personale.
Considerato quindi che in base al consuntivo 2020 approvato il 15/04/2021 i calcoli per la verifica delle capacità assunzionali si fanno utilizzando le spese di personale 2020 e le entrate correnti 2018/2019/2020
Ritenuto Opportuno quindi procedere ad una **verifica ed aggiornamento della proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021** avente ad oggetto l'approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023, e piano annuale delle assunzioni 2021

SEZIONE A – VERIFICA CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO D.L. 34/2019

Dato atto che allo stato attuale risultano avviate e non concluse le seguenti procedure assunzionali relative agli anni 2019 e 2020, come di seguito illustrate:

Procedure assunzionali avviate nel 2019 (previste nel PTFP 2019 – 2021) e che verranno concluse nel 2021
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Tecnico Informatico cat. C

Procedure assunzionali avviate nel 2020 (previste nel PTFP 2020 – 2022) e che verranno concluse nel 2021
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Contabile cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D
- Assunzione di 1 Istruttore Tecnico cat. C
- Assunzione di 1 Autista cat B3

Considerato che la proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021 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, prevede per il 2021 le seguenti assunzioni:
ASSUNZIONI 2021

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47
2	D1	Istruttore direttivo amministrativo	44.270,94	44.270,94

2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	44.270,94	44.270,94
1	C	Istruttore amministrativo (stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017)	20.344,07	20.344,07
4	C	Vigili Urbani	81.376,28	81.376,28
7	C	Istruttori Amministrativi	142.408,49	142.408,49
1	C	Istruttore Contabile	20.344,07	20.344,07
1	B3	Messo Comunale	19.063,80	19.063,80
1	B1	Esecutore	18.034,07	18.034,07
		Totale	**€ 412.248,13**	**€ 412.248,13**
	Oneri a carico ente		147.090,13	147.090,13
	Totale (oneri compresi)		559.338,26	559.338,26

Considerato pertanto opportuno effettuare un calcolo sull'incidenza delle spese di personale per nuove assunzioni nel 2021 cumulando altresì anche quelle avviate nel 2019 e nel 2020 e che presumibilmente saranno concluse nel 2021:

PROSPETTO A

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
1	D1	Istruttore direttivo contabile	22.135,47	22.135,47	
1	D1	Istruttore direttivo vigilanza	22.135,47	22.135,47	
1	C1	Istruttore tecnico	20.344,07	20.344,07	
1	C1	Istruttore tecnico informatico	20.344,07	20.344,07	
1	D1	Istruttore direttivo amministrativo	22.135,47	22.135,47	
1	D1	Istruttore direttivo tecnico	22.135,47	22.135,47	Comando dal Comune di Mentana
1	B3	Autista	19.063,80	19.063,80	
2	C1	Istruttori Amm.vi	4.620,00	4.620,00	progressione verticale da B a C
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47	
2	D1	Istruttore direttivo amministrativo	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale

1	C	Istruttore amministrativo	20.344,07	20.344,07	stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017
4	C	Vigili Urbani	81.376,28	81.376,28	Scorrimento graduatoria altri enti
7	C	Istruttori Amm.vi	142.408,49	142.408,49	
1	C	Istruttore Contabile	20.344,07	20.344,07	
1	B3	Messo Comunale	19.063,80	19.063,80	
1	B1	Esecutore	18.034,07	18.034,07	Scorrimento elenco LSU Regione Lazio
		Totale	**€ 565.161,95**	**€ 565.161,95**	
	Oneri a carico ente		201.649,78	201.649,78	
	Totale (oneri compresi)		766.811,73	**766.811,73**	

Verificato in base all'allegato schema di calcolo delle capacità assunzionali ai sensi del d.p.c.m. 17.03.2020 che il Comune di Monterotondo si ritrova nella seguente casistica: **Comune con rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" (art. 4, comma 2; art. 5 D.P.C.M. 17/03/2020),** i Comuni che si trovano ad avere un rapporto spesa personale / entrate correnti inferiore ai valori soglia indicati nella tabella 1 ("valore soglia più basso"), dal 20/04/2020 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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, fino ad una spesa complessiva, rapportata alle entrate correnti, non superiore allo stesso valore soglia di riferimento rispetto alla fascia demografica di appartenenza.

Dato atto che in base al file di calcolo incremento assunzionale d.l. 34/2019 aggiornato al Consuntivo 2020 (**allegato 1**) viene verificato che il Comune di Monterotondo è un Comune virtuoso in quanto alla data del 31/12/2020 ha 42.103 abitanti e quindi risulta appartenente alla fascia demografica f), con popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti e con un rapporto spesa personale/entrate correnti al netto del FCDE inferiore al 27% **pari al 24,50%** (art. 3 comma 1 del d.p.c.m. 17.03.2020): **conseguentemente per l'anno 2021 l'Ente può procedere ad un incremento annuale della spesa di personale di cui al Rendiconto del 2018 del 16%,** (in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), e comunque non oltre il valore soglia (spesa personale/entrate correnti) del 27%.

Considerato che per quanto riguarda il Comune di Monterotondo, il quale presenta un rapporto spesa personale/entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso", come sopra esposto, si producono i seguenti effetti:

1.il nuovo meccanismo assunzionale basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale comporta una capacità assunzionale ulteriore rispetto a quella ordinaria del turn over al 100%, determinando il nuovo limite spesa pari a **€ 8.365.480,80** (spesa 2018+incremento per il 2021 previsto nella tabella 2 (16%);

2.sempre per tali Enti, l'art. 7, comma 1, del d.p.c.m. 17.03.2020 prevede espressamente che la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante dall'applicazione degli art.4 e 5 del d.p.c.m. 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della L. n. 296/2006.

3.la quota da "escludere" dal calcolo del vincolo di contenimento della spesa complessiva di personale è rappresentata dalla "maggiore spesa" di cui al punto 1 ovvero dall'incremento derivante dalle nuove assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, che nel caso del Comune di Monterotondo risulta pari a **€ 1.153.859,42 (incremento annuale del 16% della spesa di personale di cui al Rendiconto del 2018)**

4.il Comune di Monterotondo può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale registrata nel 2018**, in base alle seguenti percentuali indicate nella tabella 2 contenuta nell'art.5 del dpcm 17.03.2020:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9%	**16%**	19%	21%	22%

➲**incremento entro limite di € 1.153.859,42 (16% della spesa di personale registrata nel 2018)**
Verificato pertanto che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il **2021** pari a **€ 766.811,73 come calcolata nel Prospetto A sopra riportato** è:
> inferiore al limite di crescita annuale previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a € **1.153.859,42**
> è comunque contenuto anche entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a **€ 779.962,28 (**valore dato dal prodotto del valore medio delle entrate 2018-2019-2020 come da consuntivo 2020 al netto del FCDE previsto nel bilancio di previsione 2020 per il 27% al netto del valore della spesa di personale nel consuntivo 2020)

SEZIONE B - RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA, ASSUNZIONI PREVISTE NEL 2021 E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA EX ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006

Dato atto che (come da **Allegato 2** alla presente deliberazione):
1.Il **limite massimo potenziale dotazione organica** pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad **€ 6.711.327,00**
Verificato che le **spese di personale nel 2021** quali dotazione organica finanziaria prevista, oneri e altre spese di personale, risultano così strutturate:
2.totale spese di personale macro aggregato 101 (come da bilancio, pagina 23 relazione revisori al Bilancio 2021/2023) € 7.985.535,12
3.Altre spese di personale (non comprese nel macro aggregato 101) € 141.550,00
4.totale spese 2021 rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020 € 8.127.085,12
5. nuovo limite spesa D.L. 34/2019: spesa 2018+incremento per il 2021 previsto nella tabella 2 DPCM 17.4.2020(16%) € 8.365.480,80
6.Totale importo lordo delle spese di personale a regime su base annua 2021 (compresa Irap): € 8.598.982,38, si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento e da considerare ai fini del rispetto dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006
7. Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006: € 2.687.072,13
8.totale spese di personale al netto delle esclusioni da confrontare con media 2011/2013 5.911.910,25

➔**Prima verifica:**
il totale delle spese di personale 2021 rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020: **€ 8.127.085,12** come calcolato nella Allegato 2 è compreso nel nuovo limite spesa previsto D.L. 34/2019: spesa 2018+incremento per il 2021 previsto nella tabella 2 del DPCM 17.4.2020(16%) **€ 8.365.480,80**

➔**seconda verifica:**
il totale spese di personale nel 2021 (al netto delle esclusioni) da confrontare con media 2011/2013: € 5.911.910,25 è quindi contenuto nel limite massimo potenziale dotazione organica pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad € 6.711.327,00 a dimostrazione **del rispetto sia del comma 557 sia della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni assunzionali nell'anno 2021**

SEZIONE C – VERIFICA DEI VINCOLI ECONOMICO-FINANZIARI ED AMMINISTRATIVI NECESSARI PER PROCEDERE A NUOVE ASSUNZIONI NELL'ANNO 2021

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 2020	Il Comune ha rispettato l'equilibrio di Bilancio anno 2019 e 2020, non è in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto come risulta dalla Deliberazione Consiglio Com.le n. 17 del 25/06/2020 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2019 **e dalla certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie prot. n. 1123 del 12.01.2021**	☑ **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;	☑ **Vincolo non più operante** in quanto assorbito all'interno del Piano dei Fabbisogni del Personale di cui alla delibera **n. 214 del 03/11/2020**
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. 2 del 07/01/2021** approvazione esito della ricognizione annuale sulle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale **anno 2021** 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 **2021**, 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 31.12.2020 è inferiore a tale importo come da **certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie prot. n. 1123 del 12.01.2021, con la quale si attesta il rispetto del limite della spesa di personale 2011-2013**	☑ **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 2021 è pari a € 371.717,30 (Rif. Determina Dirigenziale 156 del 25/03/2021) **Pertanto viene rispettata la condizione A (2009) > B (2021)**	☑ **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. 3 del 07/01/2021** approvazione Piano Triennale per la Promozione delle **Azioni Positive 2021/2023** 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	– Deliberazione Giunta Com.le n. 300 del 26/11/2019: Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2019/2022 aggiornamento del piano degli obiettivi – Deliberazione della giunta comunale n. 132 del 21/07/2020, con la quale sono stati approvati il Piano della Performance ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2020 – 2022 L'approvazione del Piano della Performance (PdP) deve essere coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, conseguentemente per gli Enti Locali l'approvazione del PdP avverrà immediatamente dopo l'approvazione del Bilancio di previsione 2021 e pluriennale 2021/2023	☑ **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. 1123 del 12.01.2021**	☑ **Vincolo rispettato**

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 2020** inviato in data **26/01/2021** (Protocollo sistema **00002964**) 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**;

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 2021/ 2023	Con decreto del Ministro dell'Interno in data 13 gennaio 2021 è stata disposta la **proroga al 31 marzo 2021** del termine di approvazione del bilancio di previsione 2021-2023 e la contestuale autorizzazione, fino a detta data, dell'esercizio provvisorio di bilancio.	deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 30/03/2021, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2021/2023	30.04.2021	16.04.2021 esito positivo dell'invio alla BDAP del Bilancio di previsione come comunicato dal Servizio Ragioneria
Rendiconto di gestione 2020	**30 aprile 2021,** previsto dall'articolo 151, comma 7, del TUEL	Deliberazione Consiglio Com.le n. 24 del 29/04/2021 Con la quale è stato approvazione del Rendiconto della gestione per l'esercizio 2020	30.05.2021	**Termine scaduto**
Bilancio consolidato 2020	**30 settembre 2021,** previsto dall'articolo 151, comma 8, del TUEL	**Termine non ancora scaduto**	30.10.2021	**Termine non ancora scaduto**

Stabilizzazione personale a tempo determinato ex art.20 comma 1 del d.lgs 75/2017

Visto l'art. 20, del D.Lgs. 75/2017, che detta norme per il superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni;
Visto in particolare il comma 1 e ss.mm.ii.
Dato atto che, la conversione in legge del d.l. milleproroghe (legge 26 febbraio 2021, n. 21) ha previsto la proroga dei termini per le stabilizzazioni (art. 1, comma 7-bis), con il quale sono state apportate delle modifiche all'articolo 20 del d.lgs. 75/201713, norma che regola invece le stabilizzazioni in via generale.
Esplicitato che, tale norma, originariamente prevedeva che l'anzianità per raggiungere il requisito per la stabilizzazione dovesse essere maturata entro il 31 dicembre 2017 e che le procedure di stabilizzazione avessero corso nel triennio 2018-2020.
Visto che la legge di conversione del decreto il termine è stato ulteriormente spostato al 31 dicembre 2021. Riportiamo di seguito il testo dei primi tre commi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, con le modifiche (in grassetto):
"*1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono,* ***fino al 31 dicembre 2021,*** *in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possegga tutti i seguenti requisiti:*
a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a

tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
c) abbia maturato, al 31 dicembre 2021, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Considerato che, all'interno dell'organico dell'ente, è presente una figura, di profilo non dirigenziale, che risponde a tutti i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1 lett. a),b),c);
Ritenuto, allo scopo di conseguire il superamento delle forme di precariato all'interno della pubblica amministrazione, riducendo altresì il ricorso ai contratti a termine, valorizzando al contempo, la professionalita' acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, di attivare nel corso del 2021, la stabilizzazione diretta ex art. 20, comma 1 d.lgs. 75/2017 di un dipendente comunale con il profilo di istruttore amministrativo cat. C1 che ha maturato i requisiti previsti dalla legge.
Dato atto che, come prescritto dalla norma, tale stabilizzazione, si pone in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, essendo stata inclusa all'interno del prospetto contenente il Piano assunzionale del 2021, per il quale sono state effettuate le verifiche, di compatibilità finanziaria e di rispetto delle spese di personale, in base ai vincoli che regolano la materia, come ampiamente argomentato;
Dato atto che, ai fini del requisito di cui all'art. 20, comma 4, risultano rispettati per l'intero quinquennio 2012-2016, i vincoli di finanza pubblica;
Di dare atto infine che fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, e' fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalita' interessate dalle predette procedure e che la stabilizzazione di cui trattasi non riguarda servizio prestato in virtu' di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

***

Richiamato l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) che recita: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";
Visto infine l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 il quale prevede l'asseverazione dell'organo di revisione;
Acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori (verbale n. 8 del 17.06.2021) attestante che la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione è stata redatta nel 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;
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;
VISTA la propria competenza ai sensi art. 48 D.Lgs. 267/2000;
ACQUISITI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.lgs n. 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 approvare ai sensi del d.p.c.m. 17.03.2020 di attuazione della nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 riguardante le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni, **il Piano Assunzionale per il 2021** contenuto nel **piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2021/2023 di cui alla proposta di DGC n. 131 del 26/04/2021** nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché di contenimento della spesa di personale, i seguenti inserimenti:

N. POSTI	Cat.	Profilo	Spesa	QUOTA CESS.	Note
1	D1	Istruttore direttivo contabile	22.135,47	22.135,47	
1	D1	Istruttore direttivo vigilanza	22.135,47	22.135,47	
1	C1	Istruttore tecnico	20.344,07	20.344,07	
1	C1	Istruttore tecnico informatico	20.344,07	20.344,07	
1	D1	Istruttore direttivo amministrativo	22.135,47	22.135,47	
1	D1	Istruttore direttivo tecnico	22.135,47	22.135,47	Comando dal Comune di Mentana
1	B3	Autista	19.063,80	19.063,80	
2	C1	Istruttori Amm.vi	4.620,00	4.620,00	progressione verticale da B a C
1	D1	Istruttore direttivo di vigilanza	22.135,47	22.135,47	
2	D1	Istruttore direttivo amministrativo	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale
2	D1	Istruttori Direttivi tecnici	44.270,94	44.270,94	Concorso + progressione verticale
1	C	Istruttore amministrativo	20.344,07	20.344,07	stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017
4	C	Vigili Urbani	81.376,28	81.376,28	Scorrimento graduatoria altri enti
7	C	Istruttori Amm.vi	142.408,49	142.408,49	
1	C	Istruttore Contabile	20.344,07	20.344,07	
1	B3	Messo Comunale	19.063,80	19.063,80	
1	B1	Esecutore	18.034,07	18.034,07	Scorrimento elenco LSU Regione Lazio
		Totale	**€ 565.161,95**	**€ 565.161,95**	
	Oneri a carico ente		201.649,78	201.649,78	
	Totale (oneri compresi)		766.811,73	**766.811,73**	

3) Di Attestare pertanto che la spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il **2021** pari a **€ 766.811,73**

come calcolata nel Prospetto sopra riportato è:
> inferiore al limite di crescita annuale previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a € **1.153.859,42**
> è comunque contenuto anche entro il limite massimo teorico del valore soglia di riferimento previsto dalla tabella 2 del dpcm 17.03.2020 pari a **€ 779.962,28 (**valore dato dal prodotto del valore medio delle entrate 2018-2019-2020 come da consuntivo 2020 al netto del FCDE previsto nel bilancio di previsione 2020 per il 27% al netto del valore della spesa di personale nel consuntivo 2020

4) Di Dare atto che (come da **Allegato 2** alla presente deliberazione):
1.Il **limite massimo potenziale dotazione organica** pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad **€ 6.711.327,00**
Verificato che le **spese di personale nel 2021** quali dotazione organica finanziaria prevista, oneri e altre spese di personale, risultano così strutturate:
2.totale spese di personale macro aggregato 101 (coma da bilancio) € 7.985.535,12
3.Altre spese di personale (non comprese nel macro aggregato 101) € 141.550,00
4.totale spese 2021 rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020 € 8.127.085,12
5. nuovo limite spesa D.L. 34/2019: spesa 2018+incremento per il 2021 previsto nella tabella 2 DPCM 17.4.2020(16%) € 8.365.480,80
6.Totale importo lordo delle spese di personale a regime su base annua 2021 (compresa Irap): € 8.598.982,38, si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento e da considerare ai fini del rispetto dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006
7. Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006: € 2.687.072,13
8.totale spese di personale al netto delle esclusioni da confrontare con media 2011/2013 5.911.910,25

➔Prima verifica:
il totale delle spese di personale 2021 rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020: **€ 8.127.085,12** come calcolato nella Allegato 2 è compreso nel nuovo limite spesa previsto D.L. 34/2019: spesa 2018+incremento per il 2021 previsto nella tabella 2 del DPCM 17.4.2020(16%) **€ 8.365.480,80**

➔seconda verifica:
il totale spese di personale nel 2021 (al netto delle esclusioni) da confrontare con media 2011/2013: € 5.911.910,25 è quindi contenuto nel limite massimo potenziale dotazione organica pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad € 6.711.327,00 a dimostrazione **del rispetto sia del comma 557 sia della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni assunzionali nell'anno 2021**

5) Di dare atto che **il Piano Assunzionale 2021** di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale e rientra sia nei limiti della spesa di personale imposti dall'art. 1 commi 557 e seguenti della Legge 296/2006 e s.m.i. (spesa potenziale massima) e sia nei limiti imposti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019

6) Di precisare che
>la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
>le assunzioni previste nel presente Piano Assunzionale per l'anno 2021 saranno comunque espletate nel rispetto della normativa vigente e previa verifica del rispetto dei vincoli di finanza pubblica

7) Di Dare Atto che formano parte integrante della presente delibera i seguenti documenti allegati:
Allegato 1 - schema di calcolo sulle capacità assunzionali ai sensi del d.p.c.m. 17.03.2020 del Comune di Monterotondo per l'anno 2021
Allegato 2 - Tabella di Raccordo tra Dotazione Organica e Limite Massimo Potenziale Di Spesa 2021
Allegato 3 - Parere dell'Organo di Revisione economico- finanziario (verbale n. 8/2021);

8) 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.;

9) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Successivamente con voti unanimi

LA GIUNTA COMUNALE

dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, , stante l'urgenza di avviare le procedure assunzionali necessarie a salvaguardare la funzionalità dei Servizi comunali.

Pareri

Comune di Monterotondo

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 168**

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

Oggetto: **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**

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 03/06/2021

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 04/06/2021

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Deliberazione della Giunta comunale n. 123 del 23/06/2021

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