

# COMUNE DI BATTAGLIA TERME

Provincia di Padova

**PARERE N.2/2022**  
**del Revisore dei Conti**

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – AGGIORNAMENTO**

Il sottoscritto Dott. Maurizio Fumaneri Revisore dei Conti del Comune di Battaglia Terme (PD),

**Premesso che:**

- Il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere anche coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente sulla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Da un punto di vista quantitativo e qualitativo, previa analisi delle esigenze, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001 e l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili ovvero può essere oggetto di modifiche in presenza di particolari esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale e deve essere comunque in ogni caso adeguatamente motivata;
- In conformità a quanto disposto dall’art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall’art. 16, c. 1, lett. Abis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale.

**Visti:**

- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che prevede che *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento ovvero razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico e contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l’art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che il mancato rispetto del comma 557, determini il divieto di cui all’art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella Legge n.133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell’esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche*

con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

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

**preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il comma 2 dell'art. 11 bis del Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135 convertito con Legge 11 febbraio 2019 n. 12 recita *“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali -Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”*
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 DL 165/2001 ne rispondono in via disciplinare;
- gli obblighi posti dall'art.33 comma 2 D.L. 34/2019 convertito nella Legge 58/2019 così come attuati dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno del 17/03/2020 e come esplicato nella Circolare n.1374 del 08/06/2020 Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno che determinano il superamento delle regole del c.d. *turn-over* mediante la previsione di un sistema di valutazione delle facoltà assunzionali basato sulla sostenibilità finanziaria e che a partire dal 20/04/2020, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 permette di determinare la previsione di spesa nel nuovo limite del valore soglia determinato quale percentuale della media delle entrate correnti al netto del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (FCDE) relative agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati;
  - il Decreto del Ministero dell'Interno del 21.10.2020 pubblicato in G.U. n. 297 del 30.11.2020, detta disposizioni sulle convenzioni di segreteria, il quale all'art. 3, comma 2 stabilisce che *“gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila... Ai fini del riparto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito nella Legge n.58/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”*;

**vista**

la proposta di deliberazione di Giunta comunale n.14 del 07/03/2022, avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 - AGGIORNAMENTO”

**rilevato**

che la proposta di deliberazione dà atto che non appaiono emergere situazioni di eccedenza o soprannumero di personale;

che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 605.016,93 coincidente con la spesa di personale media del triennio 2011/2013, secondo le modalità di calcolo a suo tempo previste nella Circolare della RGS n. 9/2006;

**preso atto che l'Ente :**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2020
- rispetta quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle

riportate nella proposta deliberativa;

- non presenta condizioni di squilibrio finanziario in relazione all'ultimo Conto Consuntivo approvato (esercizio finanziario 2020);
- può comunque modificare nuovamente la programmazione del fabbisogno di personale approvata per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto a quanto già pianificato per il triennio di riferimento;
- ha evidenziato un rapporto spesa personale/entrate correnti netto FCDE del 23,88% inferiore al valore soglia del 27,20% previsto per la propria fascia demografica e che avrebbe la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2022 e rilevato comunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 –2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;
- ha stimato la quota a carico spese Segretario in convenzione in euro 42.294;

**ribadito che:**

- il vincolo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato previsto pari alla spesa relativa al personale cessato non è più rilevante ed è stato riformulato così come sopra accennato in base al DM 17/03/2020 che dà attuazione all'art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019 che consente agli Enti Locali di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- ex art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato non può superare la spesa potenziale massima media del triennio 2011/2013, limite che, a seguito di emanazione del predetto Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, può essere derogato con decorrenza 20/04/2020 determinando il valore soglia quale percentuale della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- considerando i residui delle proprie facoltà assunzionali al netto sia degli utilizzi che delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente il limite assunzionale è ora rideterminato;

**preso atto** che per espletare le funzioni fondamentali previste per legge e realizzare gli obiettivi strategici individuati dall'Amministrazione comunale, l'Ente ha stimato il seguente fabbisogno di personale :

AREA	N. UNITA'	QUALIFICA	CATEGORIA	ORARIO
Area amministrativa- Servizi sociali, demografici e tributi	2	Istruttore direttivo amministrativo	D	Tempo pieno
	4	Istruttore amministrativo	C	Tempo pieno
	1	Collaboratore amministrativo	B	Tempo pieno
Area Finanziaria Ced e Personale	1	Istruttore direttivo contabile	D	Tempo pieno

	3	Istruttore contabile	C	Tempo pieno
Area tecnica	1	Istruttore direttivo tecnico	D	Tempo pieno
	2	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno
	2	Operai manutentori	B	Tempo pieno
Servizio Polizia Locale	3	Istruttore amministrativo	C	Tempo pieno
Totale	19			

e che attualmente l'Ente presenta la seguente dotazione organica:

AREA	N. UNITA'	QUALIFICA	CATEGORIA	ORARIO
Area amministrativa- Servizi sociali, demografici e Tributi	1	Istruttore direttivo amministrativo	D	Tempo pieno
	2	Istruttore amministrativo	C	Tempo pieno
	0	Collaboratore amministrativo	B	Tempo pieno
Area Finanziaria Ced e Personale	1	Istruttore contabile	D	Tempo pieno
	2	Istruttore amministrativo contabile	C	Tempo pieno
Area tecnica	1	Istruttore direttivo tecnico	D	Tempo pieno

	2	Istruttore tecnico	C	Tempo pieno
	2	Operai manutentori	B	Tempo pieno
Servizio Polizia Locale	1	Istruttore Amministrativo	C	Tempo pieno
<b>Totale</b>	<b>14</b>			

e che pertanto come sopra indicato il numero di risorse umane attualmente in servizio presso l'Ente appare inferiore rispetto alle reali esigenze;

**preso atto** che il limite derogabile di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- Media triennio 2011-2012-2013 € 605.016,93
- Previsione di Spesa Programmata 2022 euro 622.432,01 inferiore alla spesa potenziale massima e in ossequio al nuovo limite così come previsto dal su citato DM 17/03/2020;

e che in base ai predetti nuovi criteri e alle risultanze del rendiconto 2020 la capacità di spesa assunzionale del Comune di Battaglia Terme (PD), per l'anno 2022, viene così riepilogata nella seguente tabella:

<b>ANNO</b>	<b>2021</b>
POPOLAZIONE (abitanti) al 31.12.2019	3.900
FASCIA	D
VALORE SOGLIA	<b>27,20%</b>
SPESA PERSONALE (Rendiconto 2020)	€563.655,79
MEDIA ENTRATE CORRENTI	€2.411.148,29
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE 2020	€ 57.100,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	€2.351.148,29
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI NETTO FCDE	<b>23,88%</b>
CAPACITA' ASSUNZIONALE	€78.395,22
% MAX INCREMENTO ANNUALE 2022	26%
Resti assunzionali	0,00
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>€78.395,22</b>
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO
<b>CALCOLO NUOVO LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>€642.051,01</b>

**preso atto** che l'Ente ha determinato il tetto massimo di spesa di personale per l'anno 2022 in euro

642.051,01 ed in euro 21.539,00 il limite c.d. di coerenza per le forme flessibili di impiego e che come previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, e dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché da quanto previsto dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazioni n. 1/SEZAUT/2017/QMIG e n. 15/SEZAUT/2018/QMIG l'Ente ha comunque la possibilità di individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa necessaria a far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente e che tale nuovo parametro sarà il riferimento per gli anni successivi e che l'Ente appare in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale ai sensi della Legge n. 68/1999 e che nel piano occupazionale 2022-2024 non è previsto il ricorso a tale forma di reclutamento ed infine che l'Ente non ha in essere percorsi di stabilizzazione di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

**rilevato** che con il presente atto:

- sono previste variazioni negli anni 2022/2024 nel piano dei fabbisogni di personale per sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati e comunque nell'osservanza della mobilità obbligatoria ai sensi dell'articolo 34 del D.LGS. n. 165/2000 e delle obiettive esigenze di rafforzamento dell'organizzazione dell'Ente che si potranno manifestare con la finalità di garantire il necessario funzionamento degli uffici e l'erogazione dei servizi essenziali a seguito di cessazione di rapporto di lavoro di personale in ragione di collocamento a riposo per quiescenza nel presupposto che la dotazione organica ed il suo aggiornamento su base triennale debba essere considerata come un elemento dinamico e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione e sempre comunque nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
- sono previste n.2 assunzioni per l'anno 2022 in sostituzione di personale cessato che non influenzano il numero complessivo dei posti in pianta organica che risulta pertanto invariato pur determinando un aumento della spesa teorica a seguito della trasformazione della posizione di n.1 Istruttore Amministrativo cat. C/2 in Istruttore Direttivo cat. D/1 e per gli anni 2023 e 2024 l'eventuale sostituzione di altro ed ulteriore personale cessato;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato negli anni 2022, 2023 e 2024 eccetto la sola previsione di utilizzo di personale con forme di lavoro flessibili per un importo stimato di euro 1.500,00 comprensivo di oneri ed Irap;
- la spesa derivante dall'aggiornamento della programmazione triennale, appare quindi rientrare nei limiti di spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e che la spesa totale per l'attuazione del piano delle assunzioni 2022-2024 appare rispettare gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" ovvero di "equilibrio ordinario" ex D.Lgs. 118/2011, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- le obiettive esigenze di organizzazione dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni in materia di limitazione nell'assunzione di personale, con la finalità di garantire il necessario funzionamento degli uffici e l'erogazione dei servizi essenziali a seguito delle nuove direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi in coerenza con le sopraggiunte esigenze con necessità di aggiornare la pianificazione pluriennale delle attività e di conseguenza il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 precedentemente formulato con la delibera di Giunta Comunale n. 90 del 16.12.2021, con la quale era stata determinata la dotazione organica e approvata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale;

**considerato** inoltre che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l'Ente deve programmare una spesa complessiva che viene così riepilogata arrotondata all'unità di euro:

Voci che concorrono alla spesa di personale	2022	2023	2024
Competenze e oneri di personale di ruolo e non di ruolo esclusa Irap (comprensivo assegni nucleo, fondi emolumenti accessori)	580.386	580.386	580.386
Quota a carico spese Segretario in convenzione	42.046	42.046	42.046
Irap personale di ruolo e non di ruolo compreso accessorio	36.295	36.295	36.295
Assunzione di personale con forme di lavoro flessibili (comprensivo di oneri ed Irap)	1.500	1.500	1.500

Voci di spesa da escludere dal limite: categorie protette	0	0	0
oneri rinnovo contrattuale	85.901	85.901	85.901
diritti di rogito, incentivi art. 113 d. Lgs. 50/2016, Art. 7, Comma 1, DM 17.03.2020	8.800	8.800	8.800
	82.336	82.336	82.336
Totale spesa da escludere dal limite:	168.237	168.237	168.237
Totale spesa soggetta al limite comma 557	499.290	500.490	500.490
Limite di spesa ex art. 1, co. 557 L. 296/2006	605.017	605.017	605.017
Spesa massima consentita DPCM	642.051	642.051	642.051
Previsioni di spesa 2022/2024	622.432		

e che dunque la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 dato dalla somma delle risorse finanziarie destinate ad esclusione dell'Irap è inferiore alla spesa potenziale massima;

**dato atto** che l'Ente così come previsto dalla normativa vigente è nella possibilità di effettuare nuove assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale perché appare aver rispettato tutte le prescritte disposizioni ovvero :

- conseguire, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- trasmettere, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro i termini previsti nell'anno successivo a quello di riferimento, come previsto dall'art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232;
- rispettare i termini stabiliti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, come previsto dall'art.9 comma 1quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;
- adottare il piano della performance, come previsto dall'art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che per gli enti locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del decreto legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel piano esecutivo di gestione;
- rispettare l'obbligo di contenimento della spesa per il personale con riferimento all'anno 2008, come previsto dall'art. 1, commi 562 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e con riferimento alla nuova disciplina in materia di capacità assunzionale;
- approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, come previsto dall'art. 39, comma 1, legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'art. 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e dall'art. 91 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- verificare l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, come previsto dall'art. 33, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- approvare il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, come previsto dall'art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e dall'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- rispettare gli obblighi in materia di certificazione del credito previsti dall'art.9, comma 3 bis, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla L. 28 gennaio 2009, n. 2;

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

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

#### **r a m m e n t a**

che è fatto obbligo di pubblicare le informazioni ed i contenuti del 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. e di trasmettere tale piano 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 entro i termini previsti e che il mancato adempimento comporta il divieto di procedere alle assunzioni;

che la presente deliberazione, in quanto ricognizione di aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale, comporta un conseguente aggiornamento del DUP 2022/2024;

**a c c e r t a**

che l'aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale ed in particolare:

- a) L'Ente appare rispettare le disposizioni di cui all'art.33 comma 2 del D.L.34/2019 e s.m.i. ed il limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, pur derogabile ai sensi del D.M.17/03/2020;
- b) L'Ente ha provveduto a determinare il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010 secondo i criteri fissati dalle deliberazioni della Corte dei conti ed in base a quanto ora previsto dal D.M.17/03/2020;

**r a c c o m a n d a**

che le future assunzioni previste vengano effettuate solo successivamente alla puntuale verifica che la spesa del personale rientri rigorosamente nei parametri stabiliti dalle norme in vigore e che sia esaminata, altresì, l'incidenza dei maggiori oneri derivanti dalle assunzioni sui bilanci degli anni successivi per rispettare l'equilibrio di bilancio pluriennale ed al fine dell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse disponibili dell'Ente;

**e s p r i m e**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n.14 del 07/03/2022, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 – AGGIORNAMENTO"

San Martino Buon Albergo (VR) lì 09/03/2022

Il Revisore dei Conti  
Dott. Maurizio Fumaneri  
Firmato digitalmente