

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- PTFP – 2022-2024
DEL COMUNE DI LOCANA (TO)**

COMUNE DI LOCANA

Provincia di Torino

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 11 del 26/11/2021

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024.

L'Organo di Revisione dott. GUERCIO NUZIO Rosario, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 36 del 27/12/2019;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

ricordato:

- che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall’art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 576.609,73:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART. 1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO
587.827,78	564.366,61	577.634,90	576.609,73

visto:

- l’art. 7, comma 1 del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, il quale prevede che *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*, e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l’utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell’articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell’art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell’incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l’articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l’onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l’art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall’art.14 bis del D.L.n.4/2019;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall’art.14 bis del D.L.n.4/2019;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d’anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l’art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa*

complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione.

Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il decreto attuativo DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

verificato:

- che il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto della gestione e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti pari al 13,19%;
- che con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,60% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,60%;

rilevato:

- pertanto, che il comune si colloca entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni dei triennio 2022/2024 con riferimento all’annualità 2022, di € 485.538,38;

verificato, altresì:

- che, in quanto comune virtuoso, ricorre l’applicazione dell’ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018 (che risulta pari a € 474.201,65), previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, che consente un incremento di tale spesa per € 156.486,54;
- che il comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020;
- che il comune deve assumere a riferimento, quale limite per l’effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato a valle dell’approvazione del rendiconto di gestione dell’anno 2020, il parametro soglia determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, c.d. Tabella 2, che ammonta complessivamente ad una **spesa di personale**

insuperabile di € 630.688,19, pari alla somma tra le spese sostenute nell'anno 2018 e il risultato dell'applicazione del valore soglia della Tabella 2;

visti:

- la deliberazione di G.C. n. 22 del 02/03/2021, di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023;

preso atto:

- delle assunzioni che, rispetto a quelle previste, sono state portate a compimento;
- delle assunzioni che il comune intende programmare nel corso del 2022;

verificato:

- che, includendo le assunzioni già effettuate, quelle programmate nel Piano dei fabbisogni di cui alla delibera di G.C. n. 22/2021, nonché quelle ulteriori di cui sopra, risulta rispettato il contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2022 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020) e degli spazi assunzionali concessi dal DM 17 marzo 2020, ossia: € 630.688,19 è superiore a € 547.674,12;

considerato:

- che il limite di spesa ex art. 9 comma 28 de d.l. 78/2010 del comune di Locana (To), coincidente con la spesa per lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, ammonta ad € 92.399,99;
- che il comune intende prevedere, per il triennio 2022/2024, assunzioni nelle forme di lavoro flessibile per un costo complessivo di € 39.591,50, costituite da una assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 TUEL di un Istruttore Direttivo Amministrativo Finanziario;

rilevato, pertanto:

che la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal DM 17 marzo 2020, anche in considerazione del fabbisogno legato al lavoro flessibile;

visto:

- che per il 2023 e per il 2024 l'ente prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti disposti dalla normativa introdotta dal DM 17 marzo 2020;

tenuto conto:

- che la spesa presunta, per l'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 TUEL di un Istruttore Direttivo Amministrativo Finanziario, è ricompresa nei totali ai fini della verifica del rispetto dell'art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 e relativo decreto attuativo 17 marzo 2020 e contestualmente non rileva ai fini del limite ex art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010 e ss.mm.ii.;

preso atto:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trovando copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 e del bilancio pluriennale;

visto:

- che, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001, dalle relazioni dei singoli responsabili di servizio non emergono situazioni di eccedenza o di soprannumero nell'ente;

dato atto:

- che l'ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;
- che risulta rispettato il limite di cui all'art. 1 comma 557-quater della l. 296/2006, tenendo conto della deroga al rispetto del limite di cui al DM 17 marzo 2020;
- che con delibera G.C. n. 8 del 19/02/2021 l'ente ha adottato il piano di azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2021/2023 previsto dall'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 125 del 21/12/2018 è stato adottato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2019/2021;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024"* unitamente agli allegati;

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;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a € 39.591,, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

richiamato il parere favorevole sugli equilibri pluriennali di bilancio espresso con verbale n. 8 del 22 luglio 2021;

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

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

raccomanda

l'ufficio preposto ad adottare il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024;



accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 con applicazione della deroga prevista per gli ENTI VIRTUOSI e derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024".

Data 26 novembre 2021

L'Organo di Revisione


