

COMUNE DI CASTEL RITALDI
Provincia di Perugia

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Verbale n. 8 del 27/06/2022	Oggetto: Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e dotazione organica - Aggiornamento
----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'Organo di Revisione ha preso in esame la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 63 del 20/06/2022 avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogno del personale 2022/2024 e dotazione organica- Aggiornamento".

Richiamati i seguenti atti programmatici dell'Ente:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 15/03/2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 ed i documenti allegati ove, tra l'altro, sono indicate le risorse finanziarie necessarie a far fronte alle esigenze di personale e su cui il Collegio dei revisori ha espresso i relativi pareri con verbale n. 4 del 23/02/2022
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 02/03/2022 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione contenente la programmazione del fabbisogno del personale dipendente 2022/2024, su cui il Collegio dei revisori ha espresso il relativo parere con il verbale n. 3 del 22.02.2022;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 18.05.2022 con la quale è stato approvato il rendiconto di gestione 2021, su cui il Collegio ha espresso parere con verbale n. 7 del 29.04.2022

Preso atto che: il Piano Triennale del Fabbisogno deve essere adottato annualmente e di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale.

Richiamati altresì:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 07.03.2022 di approvazione del "Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e dotazione organica", su cui l'Organo di revisione ha espresso il relativo parere con verbale n. 2 del 14.02.2022.

Considerata la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale.

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";

 AM

- 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”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale 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 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;



AM

- 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 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“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 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”*;

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 fondo crediti dubbia esigibilità 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 ...”*;


AM

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal sopra menzionato 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);

Rilevato che in seno alla delibera di Giunta viene dato atto che, come da attestazioni dei singoli responsabili conservate agli atti, non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 63 del 20/06/2022 avente ad oggetto “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024 e dotazione organica- Aggiornamento” 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;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa (allegato sub 4) pari ad euro 724.467,71;
- rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile rispetto al limite di legge pari a euro 24.000,00.
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Preso atto:

- che per il rispetto del limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell’anno 2009 pari a euro 24.000,00 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all’art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l’imputazione figurativa della spesa per l’ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell’Unione europea nonché nell’ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

Considerato:

che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza.

Rilevato che:

- il Comune di Castel Ritaldi si colloca nella fascia demografica lett. d) con popolazione da 3.000 a 4.999 della tabella 1 del citato D.M.;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell’IRAP rilevata con l’ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al


AM

netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 26,54%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,20%.

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- non sussistite TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2019 calcolato secondo le precedenti previsioni normative;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Castel Ritaldi ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), nella percentuale massima del 26% per l'anno 2022;
- il Comune di Castel Ritaldi dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 14.668,72 fino al raggiungimento del primo valore soglia;
- che la capacità assunzionale per il Comune di Castel Ritaldi ai sensi del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, derivante dalle cessazioni dell'anno 2019/2020, per effetto della variazione alla percentuale di turn-over introdotta dall'art 16 comma 1 bis del D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016 e dal D.L. 34/2019 ammonta ad euro 2.265,04.

Vista:

la presente proposta di deliberazione con la quale viene aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 nel seguente modo (allegati sub 1,2,3):

Anno 2022: n.1 "Istruttore Tecnico" categoria C1, Area servizi tecnici
n.1 "Istruttore di Vigilanza" categoria C1, Area Polizia Locale;

Anno 2023: nessuna assunzione;

Anno 2024: nessuna assunzione.

L'Ente, in materia di lavoro flessibile, si riserva in caso di necessità, la possibilità di prevedere, con ulteriore provvedimento, eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n.165/2001) e di contenimento della spesa del personale.

Rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati rispettati anche a fronte delle cessazioni programmate;
- sono previste, ove intervengano esigenze di natura temporanea ed eccezionale, assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva non superiore ad euro 24.000,00, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009.

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, espresso dal responsabile dei Servizi Finanziari, 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, a seguito dell'istruttoria svolta i Revisori:

Accertano

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


AM

- 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 (allegato sub 4);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

Esprimono

parere favorevole alla proposta di deliberazione n. 63 del 20.06.2022 avente ad oggetto "Approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024".

Pertanto,

Raccomandano

-che vengano monitorate le spese per il triennio 2022/2024 anche in considerazione degli effetti prodotti sulle entrate dell'Ente dall'epidemia Covid 19 e che venga garantito comunque il contenimento delle stesse in riferimento al rispetto dei tetti di spesa sulla base della normativa vigente;

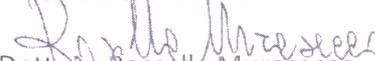
-che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio e che la programmazione delle assunzioni sia soggetta a possibili rimodulazioni, qualora le entrate dovessero subire notevoli variazioni tali da non consentano più la loro sostenibilità.

Rammentano

-che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006, il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

-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.

IL COLLEGIO DEI REVISORI


Dott.ssa Rossella Murasecco


Dott. Vittorio Piadenti D'Ubaldi

Dott.ssa Alexia Mosca

