

Il Revisore Unico dei Conti

Verbale N. 18 del 14/09/2023

Oggetto: Parere dell'organo di revisione sulla "Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Aggiornamento piani assunzionali anno 2023. Provvedimenti conseguenti.", di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 29/08/2023.

IL REVISORE

DATO ATTO CHE il Consiglio Comunale ha approvato con la deliberazione n. 57 del 17/09/2021 la nomina del Revisore unico dei conti *per il triennio 2021/2024 (17/09/2021-16/09/2024)*;

PREMESSO CHE:

VISTO il *Documento Unico di Programmazione – DUP 2023/2025*, approvato dal Consiglio Comunale con la deliberazione n. 37 del 28/07/2022, integrato con la Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025, con la deliberazione consiliare n. 6 del 20/02/2023;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 20/02/2023, con la quale si è approvato il *Bilancio di previsione 2023/2025*, dichiarata immediatamente esecutiva;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 16/01/2023, con la quale si è approvato il PEG provvisorio 2023/2024, dichiarata immediatamente esecutiva;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 24/02/2023, con la quale si è approvato il PEG 2023/2025, dichiarata immediatamente esecutiva;

VISTO:

- l'art. 239 del Tuel sulle funzioni e i compiti dell'organo di revisione;
- che dall'art. 103 all'art. 109 del Regolamento di Contabilità dell'Ente sono disciplinate le attribuzioni dell'organo di revisione economico finanziario;

DATO ATTO che ai sensi dell'articolo 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 le pubbliche amministrazioni devono operare una programmazione triennale del fabbisogno di personale, come confermato dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

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"*;
- 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'art. 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 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”*;

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-funzionali 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 detta disposizioni in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria *“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 ...", che prevede:

- il valore soglia è definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, calcolata sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.
- Il DPCM 17/03/2020 pubblicato l'11/09/2020 ha individuato il metodo di calcolo delle capacità assunzionali, le fasce demografiche, i valori soglia per fascia demografica e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore;
- il 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);

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 gli obiettivi del Pareggio di bilancio per gli anni dal 2023 al 2025;
- il rapporto spese personale/entrate correnti si colloca al di sotto del valore soglia;
- supera la verifica della virtuosità ai sensi del comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/19
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- il piano è annualmente in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e della capacità assunzionale annuale;
- non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

RILEVATO che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali,*

continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

RILEVATO che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater e seguenti della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, in tema di contenimento della spesa del personale (spesa potenziale massima); risulta rispettato;

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;

DATO CTTO che l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale

RILEVATO che:

- il Comune di Alassio si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento al 31/12/2022 pari a 10.261;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020/2021/2022) al netto del FCDE parte corrente del Rendiconto (2022), si attesta al di sotto della percentuale massima ammissibile di incremento della spesa di personale, pari al 27%;

RILEVATO che con l'atto in esame sono previste assunzioni a tempo indeterminato, esclusivamente per turn over del personale in servizio, nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 407 del 22/12/2022, all'oggetto: *"Modifica pianta organica. Approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 e relativi piani assunzionali annuali. Dotazione organica."*, con la quale si aggiornano le esigenze assunzionali riferite al PTFP 2023/2025, a cui si è dato parere favorevole con Verbale n. 37 del 23/12/2022;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 17/03/2023, all'oggetto: *"Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Modifica pianta organica. Aggiornamento piani assunzionali anno 2023. Provvedimenti conseguenti."*, a cui si è dato parere favorevole con Verbale n. 3 del 10/03/2023;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 06/06/2023, all'oggetto: *"Piano Triennale Del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Modifica pianta organica. Aggiornamento piani assunzionali anno 2023. Provvedimenti conseguenti."*;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 29/08/2023, all'oggetto: *"Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Aggiornamento piani assunzionali anno 2023. Provvedimenti conseguenti."*, oggetto del presente parere;

RICHIAMATI i Verbali con parere favorevole n. 37 del 23/12/2022 e n. 3 del 10/03/2023, sul *Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025*;

VISTO il parere favorevole riguardo la regolarità tecnica e contabile dell'atto, rilasciato dal sostituto del Responsabile del Servizio Finanziario;

VISTO il parere favorevole riguardo la regolarità tecnica e contabile dell'atto, rilasciato dal sostituto del Responsabile del Servizio Finanziario;

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

RACCOMANDA

- di aggiornare le previsioni del bilancio 2023/2025, in coerenza con il fabbisogno programmato;
- di garantire una costante attenzione nell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse finanziarie dell'Ente;

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;

ACCERTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 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;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- il prospetto predisposto dal servizio finanziario concernente il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio nonché il rispetto dei limiti e vincoli in materia di spesa di personale di cui all'art. 33 comma 2 D.L. 30.4.2019 n° 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

ESRPIME

PARERE FAVOREVOLE alla deliberazione n. 214 del 29/08/2023, all'oggetto: *"Piano Triennale Del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Aggiornamento piani assunzionali anno 2023. Provvedimenti conseguenti"*.

Addì, 14/09/2023

Il Revisore Unico dei Conti

Rag. Paolo COVRE

