

Parere in merito alla proposta di delibera della Giunta avente ad oggetto
“Modifica del programma fabbisogno del personale triennio 2023-2025”

L'Organo di revisione del Comune di Velo d'Astico, Dott.ssa Speri Francesca, nominata con Delibera del Consiglio Comunale n. 35 del 27/11/2020, con l'assistenza dell'addetta dell'area economico-finanziaria, Sign.ra Paola Baggio procede all'esame della proposta di deliberazione di Giunta avente ad oggetto “Modifica del programma fabbisogno del personale triennio 2023-2025.”

Ricevuta

In data 22/11/2023 la proposta di deliberazione di Giunta Comunale;

Richiamati:

- l'art. 19, comma 8 della L. n.448/2011, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono 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 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 programmate delle spese del personale”;
- l'art.6, d.lgs. 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.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 tema 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 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 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 dell'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. 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 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 del D.L.n.4/2019 che prevede "Negli ultimi 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 del 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.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 prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, che 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 di 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 D.P.C.M. 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 e d esplicativa del D.P.C.M. 17/.3.2020)

Rilevato che non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n°50 del 21/12/2022 è stata approvato il Documento Unico di programmazione per il periodo 2023-2025;
- con deliberazione di Giunta Comunale n°102 del 29/11/2022 è stato approvato il piano di azioni positive per il triennio 2023-2025 – pari opportunità tra uomo e donna.
- con deliberazione di Giunta Comunale n°103 del 29/11/2022, sulla quale il sottoscritto revisore esprimeva parere favorevole, veniva effettuata la "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale (ex art.33 D.Lgs 165/2001) e programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2023-2025- approvazione dotazione organica";

Vista la delibera della Giunta avente ad oggetto "Modifica al programma di fabbisogno del personale triennio 2023/2025" e i seguenti corredati allegati

- Calcolo capacità assunzionali (art.33, comma 4 , D.L. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020);

Preso atto che l'ente:

- Ha determinato 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'art1, comma 557 della L.296/2006;

- Rispetta il limite di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010;
- 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;
- 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 diano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- È rispettato il limite 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;

considerato che:

- Il comune si colloca nella fascia demografica lett. c) (popolazione da 2.000 a 2.999) della tabella 1 del citato D.M. in quanto la popolazione è di 2.239;
- 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 stanziato nel bilancio di previsione considerato (2022) si assesta al 27,82%, compresa tra i valori di soglia minimo pari al 27,60% e massimo pari al 31,60% previsti dalle tabelle 1 e 3, art.4, comma 1 DL. 34/2019 – D.P.C.M. 17/03/2020;
- Considerato che, rispetto lo scorso anno, che l'ente aveva una percentuale al di sotto del valore soglia minimo, la percentuale è "peggiorata";
- Considerato che comunque l'assunzione richiesta è dovuta ad un turn over, per la messa a riposo di un dipendente;
- Considerato che l'assunzione prevista andrà a sostituire un dipendente di livello C6, il quale ad oggi percepiva ancora i LED essendo stato in servizio nel 1997, con uno di livello C3, portando quindi ad un risparmio per l'ente stesso;

Rilevato che con l'atto in esame si modifica la programmazione del fabbisogno del personale:

ANNO 2023: nessuna variazione

ANNO 2024: Cessazione n. 1 istruttore amministrativo contabile dal 01.01.2024 (ultimo giorno 31.12.2023),

Assunzione a tempo indeterminato di n.1 istruttore (ex istruttore amministrativo contabile) area finanziaria con decorrenza dal 15.01.2024:

ANNO 2025: Nessuna variazione

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

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 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Che nei prossimi anni l'ente non può superare la percentuale di spesa del 27,82% e comunque non può procedere a nuove assunzioni, se non dovute a tour over del personale.

ACCERTA

Che il programma del fabbisogno 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;

ESPRIME

Parere favorevole sulla proposta di deliberazione di giunta comunale avente oggetto la modifica al programma fabbisogno del personale triennio 2023-2025

San Pietro In Cariano (VR)

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Speri Francesca

