

COMUNE DI LOREO

(Provincia di Rovigo)

Verbale n. 13 del 26 febbraio 2021

Parere sulla proposta di delibera di approvazione "Ricognizione eccedenza del personale e piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023".

La sottoscritta Silvia Gelain, Revisore Unico dei Conti del Comune di Loreo, nominata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 25.08.2020;

Esaminata

la proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto "**Ricognizione eccedenza del personale e piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021-2023**".

Premesso che:

Richiamate le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;
- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti; Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

Accertato che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli

COMUNE DI LOREO

(Provincia di Rovigo)

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”;

Considerato inoltre che, al fine di procedere all’approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, in base alla normativa vigente, si rende necessario attenersi a quanto disposto dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria Dato atto che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell’articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, **ossia il D.P.C.M. 17 marzo 2020** “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione;

Rilevato preliminarmente che nell’articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni, ulteriormente chiarite e specificate nella circolare n. 17102/110/1 del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e il Ministro dell’Interno dell’08 giugno 2020 e pubblicata in G.U. l’11.09.2020, n. 226 :

a) spesa del personale: “impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui a, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell’IRAP, come rilevati nell’ultimo rendiconto della gestione approvato”;

b) entrate correnti: “media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata”;

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica “d” relativa ai comuni da 3.000 a 4.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l’incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,20% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1);

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell’articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

- comma 1 “ In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all’art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell’art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all’art. 4, comma 1;
- comma 2 “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1

COMUNE DI LOREO

(Provincia di Rovigo)

dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Accertato che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, COMUNE DI LOREO considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata, è inferiore al valore soglia del 27,20%, il Comune di Loreo può incrementare, per l'anno 2021, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al 24%, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia del 27,20%, il tutto come meglio esplicitato nei prospetti ALLEGATI A E B alla proposta di provvedimento di Giunta che brevemente si riporta :

ANNO	2017	2018	2019	MEDIA
Entrate correnti	2.433.466,62	3.938547,94	3.523.541,05	3.298.518,54
Fondo Cred. Dubbia Esigibilità	375.230,07			
Media entrate Correnti - FCDE	2.923.288,47			
Spesa personale 2019	635.910,31			
Valore soglia ente	21,75%			
Valore soglia massimo	27,20%			
Valore massimo spesa del personale	778.719,17			
Incremento di spesa consentito	142.808,86			
Totale massimo consentito spesa 2018+incremento per anno 2021	737.845,79			

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti "virtuosi" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Rilevato che la ricognitoria avviata per l'approvazione del fabbisogno assunzionale 2021-2023, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa e, quindi, non è necessaria l'attivazione di

COMUNE DI LOREO

(Provincia di Rovigo)

procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- in forza dell'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il quale dispone che i Comuni predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, con deliberazione, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive periodo 2020/2022" e che lo stesso è in corso di aggiornamento da approvare entro il termine del 31 marzo p.v.;
- ai sensi del comma 5, dell'articolo 10, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 11.06.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Risorse e Obiettivi e Piano della Performance 2020/2022;

Richiamato l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n.75/2015, il quale al comma 3, prevede che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - P.T.F.P.), ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima...."

Considerato che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

HA VERIFICATO ED ACCERTATO

- che la proposta di deliberazione della giunta comunale concernente il piano fabbisogni personale triennio 2021/2023 è improntata al rispetto di tutti i vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di contenimento della spesa di personale, in particolare che l'Ente:

- rispetta il vincolo del valore soglia imposto dal Decreto legge del 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 (allegato A);

- ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;

COMUNE DI LOREO

(Provincia di Rovigo)

- come indicato negli allegati A e B alla proposta di deliberazione in merito alle facoltà assunzionali ai sensi art. 33 comma 2 del DL. 34/2019 convertito nella legge 28/06/2019 n. 58 e del Decreto Ministeriale 17/03/2020 rileva che rispetto all'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2019, il rapporto spese di personale ed entrate correnti risulta essere inferiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del DM 17/3/2020 (art.4), pertanto, ai sensi comma 2 del medesimo art. 4, il Comune di Loreo può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 e comunque nel limite delle percentuali individuate nella tabella 2 (articolo 5) del medesimo DPCM nei limiti verificati e previsti nell'allegato B;

- il Comune di Loreo risulta al momento rispettare il vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 come da prospetto allegato alla proposta di deliberazione (allegato D) quale parte integrante e sostanziale, con riferimento al valore medio del triennio precedente (2011/2013) ai sensi comma 557-quater L. 296/2006, inserito dall'art. 3 comma 5 L. 114/2014 al netto della maggiore capacità assunzionale finanziaria prevista e calcolata ai sensi del DPCM 17/03/2020 allegato C alla deliberazione, in quanto non rileva ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto (i dati per essere confrontati sono stati resi omogenei in quanto i criteri stabiliti per la quantificazione della spesa del personale dalla L. 296/2006, art. 1 comma 557, sono diversi rispetto a quelli dettati per la quantificazione della spesa del personale ai sensi del DPCM 17/03/2020);

- il limite di spesa per il lavoro flessibile è contenuto nel limite della spesa per le medesime finalità sostenuta nel 2009 così come disposto dall'articolo 9 comma 28 DL 78/2010 come risulta dal prospetto allegato C alla proposta di deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Per tutto quanto sopra espresso, Formula **PARERE FAVOREVOLE** al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021/2023 del Comune di Loreo.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2021/2023, e all'atto di ogni assunzioni, 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.

Loreo, lì 26/02/2021

Il Revisore
dott.ssa Silvia Gelain

