

VERBALE N. 26 DEL 12/10/2021 REVISORE DEI CONTI

L'anno duemilaventuno, il giorno 12 del mese di ottobre, il Revisore dei Conti, nella persona del Dott. Cerri Carlo, ha proceduto alla attività di verifica e controllo della proposta di deliberazione:

“PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE – 1° modifica” DI CUI ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 138 DEL 11/10/2021

IL REVISORE

Premesso che:

L'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

A norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

A norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;

Secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Presa visione della proposta di deliberazione in oggetto;

Rilevato che:

Il c.d. Decreto Crescita (decreto-legge n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il 17 marzo 2020 è stato adottato il decreto attuativo di tale norma.

Il decreto attuativo, oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
3. determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Il decreto attuativo individua due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili tre fattispecie .

Il Comune di CERVASCA rientra nella prima fattispecie: ovvero comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato come da valori indicati poco sotto:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	20,55%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	26,90%

Rilevato che complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili in base al D.M. 17 MARZO 2020 sono pari ad € **118.836,67** e le somme per turn-over dei cessati 2022 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € **63.077,05** (utilizzabili solo a partire dal 2023 per la cessazione prevista nel 2022), nell'anno 2022 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € **118.836,67** e viste le letture delle corte dei conti regionali i resti assunzionali dei cessati 20-21-22 al momento vengono "congelati" in attesa di maggiori chiarimenti;

Preso atto che la dotazione organica, aggiornata al 31.07.2021, risulta quale allegato 1 al presente atto;

Atteso che:

- ai sensi dell'art. art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;
- la condizione di soprannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- E' stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:

- a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
- b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
- c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
- d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

- Ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, si è provveduto a:

- a) elaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio sulla base delle *linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, così come risultante dall'allegato 1 al presente atto;
- b) elaborato il costo della dotazione organica teorica finanziaria (ALLEGATO A) dal personale attualmente in servizio che comporta una spesa pari ad € **736.002,91** di cui € **554.202,76** soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € **572.120,97**;
- c) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della nuova spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € **17.917,21**;

d) calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2021 l'importo pari ad € **118.836,67** e le somme per turn-over dei cessati 2022 in base all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 sono pari ad € **63.077,05** (utilizzabili solo a partire dal 2023 per la cessazione prevista nel 2022), nell'anno 2022 si potranno effettuare spese per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € **118.836,67** e viste le letture delle corte dei conti regionali i resti assunzionali dei cessati 20-21-22 al momento vengono "congelati" in attesa di maggiori chiarimenti;

Preso atto che, sulla base di contratti flessibili già stipulati, attualmente risultano spese per € **0** e che il limite complessivo ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 risulta pari ad € **13.721,96**;

Dato atto che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;

2. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazioni dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

Preso atto della necessità di modificare il piano del fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2022-2024:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	n. 1 istruttore amministrativo Cat. C1 con mansioni di supporto all'ufficio tecnico ed economico finanziario a far data dal mese di ottobre 2022	Assunzione con Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 ove obbligatorio e successivamente concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	Costo annuo € 31.473,17 (con utilizzo capacità D.M. 17.3.2020)
2022	n.1 Istr. Direttivo Tecnico Cat. D1 (sost pensionamento previsto nel 2022) a far data dal mese di luglio 2022	Assunzione con Mobilità volontaria art. 30 D.lgs 165/2001 ove obbligatorio e successivamente concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001)	Costo annuo € 34.180,83 (con utilizzo capacità D.M. 17.3.2020)
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per		

	l'anno di riferimento.		
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO O FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	n.1 Istr. Direttivo Tecnico Cat. D1 per 6,5 mesi part time 25 ore	Assunzione con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) o con concorso.	€ 12.945,92 (somma soggetta al limite)
2022	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre 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 s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2023	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre 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 s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
2024	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre 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 s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		
--	--	--	--

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha:

a) elaborato la dotazione organica teorica numerica per il 2022 composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022, quale allegato 2 al presente atto;

b) elaborato la dotazione organica finanziaria teorica composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2022 (ALLEGATO B) che comporta una spesa teorica pari ad € 779.271,62 di cui € 547.225,65 soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 572.120,97;

c) elaborato la dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2020 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad € 756.568,04 di cui € 549.806,08 soggetti al limite 2011-2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 572.120,97;

d) elaborato gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo indeterminato che determinato o flessibile verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 pari ad € 22.313,89;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per gli anni 2022, 2023 e 2024;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Che peraltro le capacità di spesa del Bilancio consentono una spesa per il 2022 di € 31.473,17 senza aggravio ulteriore e con **previsione di ampliamento di un posto in C1** e di € 34.180,83 **per sostituzione di pendente** con assunzione di un D1

Che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse in applicazione della nuova disciplina, viene specificato che «la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato 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», ovvero le nuove assunzioni non sono soggette al limite della spesa di personale 2011-2013 (che però quindi continua ad esistere per tutte le altre spese di personale).

Che in termini programmatici della maggiore spesa:

- ogni Ente in ogni caso è tenuto al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
- E' necessario verificare nei bilanci futuri con quali risorse finanziarie si vorrà/potrà fare fronte a questa possibile maggiore spesa

Che dall'analisi derivante dalla ricognizione della dotazione organica effettuata ai sensi dell'art. 33 e dell'art. 6 1° c. del D. Lgs 165/01 non emergono situazioni di soprannumero né di eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

Visti gli allegati;

Vista la proposta di deliberazione n. 138 del 11/10/2021 avente ad OGGETTO: **“PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE – 1° modifica”**;

Richiamato l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 29/1993 (ora D.Lgs. n. 165/2001), gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di deliberazione avente ad oggetto “**PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE – TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE – 1° modifica**”, come nella premessa meglio specificato.

IL REVISORE DEI CONTI

Dott. CERRI CARLO
(firmato digitalmente)