

COMUNE DI SACCOLONGO

Provincia di Padova

PARERE N.12/2022

del Revisore dei Conti

Oggetto: MODIFICA ALLA SEZIONE 3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Il sottoscritto Dott. Maurizio Fumaneri Revisore dei Conti del Comune di Saccolongo (PD),

Premesso che:

- Il Decreto 08/05/2018 con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D.lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere anche coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente sulla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento ovvero obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009;
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.lgs. n. 165/2001, l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D.lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. Abis del D.lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;
- Il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale.

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che 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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che 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:*
 - *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;*
 - *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 che 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 modifico nella Legge n.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, che 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 convertito nella Legge n. 160/2016 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;
- il comma 2 dell'art. 11 bis del Decreto Legge 14 dicembre 2018 n. 135 convertito con Legge 11 febbraio 2019 n. 12 recita *“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali -Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”*
- 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 DL 165/2001 ne rispondono in via disciplinare;
- gli obblighi posti dall'art.33 D.L. 34/2019 convertito nella Legge 58/2019 così come attuati dal Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze ed il Ministro dell'interno del 17/03/2020 prevedono il superamento del c.d. *turn-over* mediante la previsione della disciplina delle facoltà assunzionali basate sulla sostenibilità finanziaria e che a partire dal 20/04/2020 in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006 permette di determinare la soglia di spesa nel nuovo limite del valore soglia determinato quale percentuale della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati;

considerati inoltre

- l'art. 6 del D.L. n.80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, nella Legge n.113 del 06/08/2021;
- il DPR n. 81/2022 *“Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);*
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che coordina i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati all'interno dello schema tipo di PIAO;

rilevate

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 21/09/2022, con la quale è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024 ai sensi del succitato art. 6 del DL 80/2021 convertito nella legge n. 113/2021 che, al suo interno, ricomprende la Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, di cui alla deliberazione della G.C. n. 59 del 01/12/2021 che prevedeva solo per l'annualità 2022 l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D1, da inserire nell'Area 1^a Amministrativa – Servizi demografici;
- la ricognizione delle eccedenze di personale effettuata dalla quale non appaiono emergere situazioni di personale in esubero e che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a €.709.069,38 coincidente con la spesa di

personale media del triennio 2011/2013, secondo le modalità di calcolo a suo tempo determinate nella Circolare della RGS n. 9/2006;

- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n.52 del 03/11/2022 avente ad oggetto "MODIFICA ALLA SEZIONE 3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE";

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;
- appare rispettare i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2022;
- appare rispettare quanto previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come appare evidenziato nei documenti a corredo della proposta deliberativa;
- non presenta condizioni di squilibrio finanziario in relazione all'ultimo rendiconto approvato ovvero per l'esercizio 2021;
- ha ritenuto necessario procedere, sulla scorta dei dati dell'ultimo rendiconto approvato, ad una verifica del rispetto della normativa in materia di capacità assunzionali, alla luce della vigente normativa;
- dai conteggi effettuati in applicazione della nuova disciplina, il rapporto tra spesa di personale rilevata a rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti, per gli anni 2019, 2020 e 2021, al netto del F.C.D.E. esposto nel bilancio di previsione 2022/2024 annualità 2021, appare risultare inferiore al valore soglia del 27,20% previsto per la propria fascia demografica di cui all'allegato A e che per l'anno 2022 avrebbe la facoltà di incrementare la propria spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia ai fini del contenimento complessivo della spesa e nel rispetto della dinamica di crescita delimitata dalla tabella 2 contenuta nell'art.5 del DM 17/03/2020 che individua le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale in relazione alla definizione di crescita graduale della spesa, rilevato comunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 -2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;
- ai sensi della Tabella 2 del citato decreto, essendo Comune collocato in fascia d), potrebbe procedere ad un aumento della spesa del personale a tempo indeterminato per l'anno 2022 stimata in € 186.799,79, ma che in considerazione dell'obbligo di non superamento del valore soglia in ottica di mantenimento del rapporto di virtuosità dell'Ente, il limite massimo di incremento della spesa del personale per l'anno corrente è stato stimato in € 8.735,48;
- nel corso dell'anno 2021 ha registrato n. 2 cessazioni di personale, una nell'Area Tecnica in data 31/05/2021 con diritto alla conservazione del posto per n.6 mesi e l'altra nell'Area Amministrativa in data 31/12/2021 e che le procedure assunzionali per le coperture delle posizioni vacanti di cui sopra si sono concluse nel corso dell'anno 2022 con l'assunzione in data 20/04/2022 di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D per l'Area Tecnica ed in data 01/03/2022 l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D per l'Area Amministrativa;
- valuta ora le sopravvenute esigenze organizzative relative alle prossime cessazioni per quiescenza previste in data 31/12/2022 per n.1 operatore esterno istruttore tecnico cat. C ed in data 31/10/2023 di n.1 funzionario contabile cat. D, responsabile dell'Area 2^a Contabile;
- ritiene pertanto opportuno procedere alla modifica del piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 individuando le seguenti nuove necessità assunzionali con le relative modalità di copertura delle suddette posizioni a breve vacanti , oltre a quella già prevista dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 01/12/2021, rispetto alla quale risulta già conclusa la procedura di assunzione per l'anno 2022;

Previsioni Anno 2023:

Operatore esterno cat B in Area Tecnica L'Ente prevede di procedere alla copertura di tale posizione vacante dal 01/01/2023 attraverso la trasformazione della posizione di n. 1 operatore esterno da Cat. C a Cat. B, dando atto che dopo la cessazione prevista al 31/12/2022 sia necessario individuare una risorsa di personale che oltre ai requisiti relativi al titolo di studio debba possedere anche le abilitazioni o patenti richieste per l'esecuzione della specifica prestazione lavorativa richiesta, pertanto l'Ente procederà o attingendo da graduatorie concorsuali di altri Enti del comparto Funzioni Locali o tramite procedura concorsuale propria, ritenendo, per una maggiore economicità, di derogare alla procedura di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 così come previsto dall'articolo 3, comma 8, della legge n. 56/2019 e s.m.i;

Istruttore direttivo contabile cat. D da assegnare all'Area 2^ Contabile L'Ente prevede che la copertura del posizione di funzionario contabile cat. D, che si renderà vacante a partire dal 01/11/2023 (cessazione al 31/10/2023) possa avvenire con risorse di personale interne di pari categoria in quanto nell'Area sono già presenti altri n.2 istruttori direttivi contabili di Cat. D e pertanto la responsabilità dell'area sarà affidata ad un dipendente già in organico che possiede i requisiti. La posizione vacante di Cat. D, verrà coperta mediante trasformazione della posizione da Istruttore Direttivo Cat. D ad Istruttore Contabile Cat. C e pertanto, per tale copertura, l'Ente stabilisce di accedere alla procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001, tramite graduatoria concorsuale di altro Ente del comparto Funzioni Locali o tramite procedura concorsuale propria;

Previsioni Anno 2024:

L'Ente al momento non ha previsto assunzioni le stesse saranno eventualmente programmate in base alle capacità assunzionali residuali e alle cessazioni che interverranno;

rilevato che :

- per l'assunzione di nuovo personale l'Ente appare voler rispettare quanto disposto dall'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001 e pertanto procederà preventivamente ad effettuare tutte le dovute comunicazioni agli enti preposti;
- la verifica del limite di spesa appare consentire l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il limite del rapporto di virtuosità così come riportato negli allegati di cui alle lettere A) e B) della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n.52 del 03/11/2022 quali parti integranti e sostanziali della stessa;
- la dotazione organica risulterà quindi composta così come esplicitato nell'allegato C della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n.52 del 03/11/2022 quale parte integrante e sostanziale della stessa;
- determina il vincolo della spesa del personale a tempo determinato o con altre forme flessibili, ex art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 pari ad un importo di € 28.510,00;
- prevede ora di modificare la programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2023 che evidenzia una riduzione dei costi di € 15.351,39 determinata dalla sostituzione di n.1 operaio di Cat. C con n.1 operaio di Cat. B e nella posizione di n.1 Funzionario di Cat.D l'inserimento di n.1 Istruttore di Cat. C con rispetto dei limiti del D.L. 34/2019;

ribadito che:

- il precedente vincolo per le assunzioni a tempo indeterminato del 100% della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente è stato riformulato così come sopra accennato in base al DM 17/03/2020 che dà attuazione all'art.33 comma 2 del D.L. n.34/2019 che consente agli Enti Locali di 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 e 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;
- ex art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato non può superare la spesa potenziale massima media del triennio 2011/2013, limite che, a seguito di emanazione del predetto Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, può essere derogato determinando il valore soglia quale percentuale della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sussiste una capacità assunzionale per l'anno 2022 di € 34.955,26 rispetto all'importo a disposizione determinato in € 186.799,79 connesso alla sopra accennate cessazioni e come da dettaglio di cui all'allegato C) che evidenzia la capacità assunzionale per ciascuna annualità, specificando sia le cessazioni che le nuove assunzioni programmate nelle diverse annualità del triennio 2022-2024;

preso atto che il limite derogabile 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, risulta come segue:

- Media triennio 2011-2012-2013 € 709.069,38 ai sensi del comma 557 della legge 296/2006,

- Previsione di spesa ai sensi del D.L. 34/20198 programmata per l'anno 2022 di €.753.416,00 inferiore alla spesa potenziale massima ammissibile di €.753.587,52 ed in coerenza con il nuovo limite;

preso atto che l'Ente ha determinato in €.28.510,00 il limite così detto di coerenza e che come previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, e dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 nonché da quanto previsto dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazioni n. 1/SEZAUT/2017/QMIG e n. 15/SEZAUT/2018/QMIG l'Ente ha comunque la possibilità di individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa necessaria a far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente e che tale nuovo parametro sarà il riferimento per gli anni successivi;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato per fare fronte a sostituzioni di personale cessato e/o che cesserà nel triennio di riferimento nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati e nell'osservanza della mobilità obbligatoria ai sensi dell'articolo 34 del D.LGS. N. 165/2000 e delle obiettive esigenze di rafforzare l'organizzazione dell'Ente con la finalità di garantire il necessario funzionamento degli uffici e l'erogazione dei servizi essenziali a seguito di cessazione di rapporto di lavoro di personale anche in ragione di collocamento a riposo per quiescenza nel presupposto che la dotazione organica ed il suo aggiornamento su base triennale debba essere considerata come un elemento dinamico e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione e sempre comunque nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;
- non sono previste assunzioni per l'anno 2024;
- la spesa derivante dalla presente programmazione, appare rientrare nei limiti di spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 appare rispettare gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio" ovvero di "equilibrio ordinario" ex D.Lgs. 118/2011, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale ovvero della spesa potenziale massima;

visti gli allegati alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.52 del 03/11/2022 quali parti integranti e sostanziali della stessa;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dai responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

dato atto che questo Ente appare aver rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio, le norme sul contenimento della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, commi 557 quater della L. 296/2006 introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014 ovvero valore medio spesa di personale del triennio 2011/2013, i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, nonché inviato gli stessi nel termine previsto alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) e appare non versare in situazione strutturalmente deficitaria di cui all'art. 242 del d.lgs. n. 267/2000, aver adottato con deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 09/02/2022 il Piano Azioni Positive per il triennio 2022/2024 e approvato il P.E.G. Piano esecutivo di Gestione e Piano delle Performance per il triennio 2022/2024 con deliberazioni di Giunta Comunale n.71 del 30/12/2021 e n. 7 del 23/02/2022, infine attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. 66/2014)

preso atto che non appaiono sussistere eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d.lgs. 165/2001 come risulta da precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 01/12/2021 e dalla documentazione a suo tempo presentata dai responsabili di Area e in atti presso l'Ufficio Personale e che appare confermato quanto previsto nella precedente programmazione del fabbisogno del personale e piano occupazionale triennio 2022-2024;

r a m m e n t a

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 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009; che è fatto obbligo di pubblicare il piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione

organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e di trasmettere tale piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l’applicativo “PIANO DEI FABBISOGNI” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018; che la presente deliberazione, in quanto aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale, dovrà essere recepita nel DUPS 2023/2025;

che il nuovo quadro normativo di riferimento ha previsto come nuovo parametro alla base delle facoltà assunzionali la sostenibilità finanziaria della spesa in relazione al favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l’utilizzo di facoltà assunzionali disponibili e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa anche in chiave prospettica, l’ente dovrà astenersi dall’effettuare le assunzioni programmate o nel migliore dei casi razionalizzarle limitandone la spesa al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri;

che la legge di bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) ha previsto la possibilità di derogare al vincolo della spesa di personale, ai sensi dei commi 557 e 562 della legge 296/2006 per le assunzioni a tempo determinato finalizzate al potenziamento degli uffici tecnici per far fronte agli adempimenti connessi all’erogazione dei benefici previsti dal DL 34/2020 e che l’ente ora non ha ritenuto di avvalersene;

che in base ai principi ed alle disposizioni a fondamento della programmazione dell’attività dell’ente ora implementate emerge la necessità di un nuovo intervento che coordini il Documento unico di programmazione ed il nuovo Piano integrato di attività e organizzazione dato che il termine di approvazione del PIAO fissato al momento al 31 gennaio non è infatti compatibile con quelli del DUP previsti per il 31 luglio e del suo aggiornamento entro il 30 novembre. In particolare il piano triennale del fabbisogno del personale, assorbito ora dal PIAO, non appare più consentire di prevedere nel DUP e nei bilanci la pianificazione del personale per cui la pianificazione del personale predisposta dopo il bilancio potrebbe evidenziare esigenze di risorse prima non previste e difficilmente poi reperibili e parrebbe quindi opportuna una pianificazione in anticipo relativa alle esigenze di fabbisogno del personale per poi, in sede di bilancio, giungere alla definizione di come reperire le risorse necessarie, si ribadisce quindi come i termini ora previsti per l’approvazione del Piano dei fabbisogni di personale, confluito ora nel PIAO, non consentono il suo inserimento nella nota di aggiornamento del DUP che deve essere comunque approvata prima dell’approvazione del bilancio di previsione in disaccordo con la scadenza del PIAO al momento fissata in fase successiva. E’ pertanto necessario ridefinire il ciclo di programmazione e la sua tempistica prevedendo di allineare l’approvazione del PIAO a quella del DUP per la sua centralità quale strumento indispensabile anche per una corretta definizione del fabbisogno del personale che tenga pertanto conto delle risorse disponibili e dei numerosi limiti che gravano sulla relativa spesa, così da predisporre gli strumenti di programmazione in modo contestuale e propedeutico al bilancio di previsione visto che la nuova Sezione 3.3. del PIAO muove dalla rappresentazione della consistenza di personale al 31.12 dell’anno precedente per passare poi alla programmazione strategica delle risorse del personale finalizzata all’ottimizzazione ritenuta necessaria dei servizi offerti ai cittadini e ponderata sulla base delle capacità assunzionali legate ai vigenti limiti di spesa, alle cessazioni, all’evoluzione futura dei bisogni puntando ad obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse seguendo strategie di copertura del fabbisogno rivolte anche alla formazione come strumento di efficientamento delle risorse umane. La Sezione 3 dovrà quindi essere improntata all’ottica della coerenza con gli obiettivi di performance ed essere attentamente monitorata su base triennale in ottemperanza a quanto ora previsto per le attività attese dell’Organismo Indipendente di Valutazione e per il Nucleo di Valutazione (Oiv/Ndv). Si sottolinea inoltre come vada posta particolare attenzione alla Sezione 3.3. del Piao anche sotto il profilo del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio poiché si riafferma come ora la Programmazione del Personale è propedeutica al Bilancio essendo stata assorbita nel Piao che come detto è successivo all’approvazione del Bilancio stesso e potrebbe apparire logicamente non più necessaria la predisposizione di un Piano dei Fabbisogni visto che potrebbe essere sufficiente delinearne un quadro programmatico che dovrà poi essere dettagliato nel Piao e questa potrebbe essere già attuata dal Dup ovvero dalla Nota di aggiornamento al Dup 2023-2025 propedeutici allo schema di Bilancio. E’ qui infine opportuno ricordare come l’Allegato n. 4/1 del Dlgs 118/2011 preveda che il contenuto minimo della Sezione Operativa è costituito dalla programmazione del fabbisogno di personale su arco temporale triennale ed annuale specificando quindi che la Sezione Operativa si struttura in due parti fondamentali con la Parte n.2 che contiene la programmazione dettagliata del fabbisogno di personale relativamente al periodo di riferimento del DUP e quindi potrebbe apparire opportuno dettagliare in tale sede la Programmazione così come peraltro il principio applicato della programmazione richiede;

a c c e r t a t o

che il Comune di Saccolongo (PD) a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di legge di cui all’art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, nonché al DM 17 marzo 2020 ed alla specifica circolare ministeriale redatta per fornire

indicazioni alle amministrazioni ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto è considerato un Comune virtuoso e che l'incremento teorico disponibile dell'Ente è pari ad € 186.799,79, mentre l'incremento calmierato calcolato in base alla formula prevista ovvero Spese di personale 2018 moltiplicato per il Valore calmierato di cui alla Tabella 2 DM determinato in base alla fascia demografica di appartenenza dell'Ente risulta pari ad € 8.735,48 e verificato che in base al conteggio effettuato con i parametri di cui alla tabella 1, tenendo conto della spesa "storica" ovvero spesa personale ultimo rendiconto 2021, del valore massimo teorico in applicazione tabella 1, della spesa obbligatoria, della spesa potenziale per nuove assunzioni, appare che il Comune possa assumere entro lo spazio finanziario di € 34.955,26;

Verificato inoltre che

- per il triennio 2022-2024 la spesa di personale, in valore assoluto, al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 viene quantificata come segue:
 - anno 2022: € 702.525,00
 - anno 2023: € 691.430,00
 - anno 2024: € 691.430,00
- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio 2021;

- la spesa di personale, come riportato nella proposta, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dai prospetti prodotti dagli uffici; -

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 09/02/2022 il piano di azioni positive per il triennio 2022-2024;

- l'ente effettua, nel sopracitato allegato, la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001;

- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione dei Bilanci di Previsione, Rendiconti, Bilancio Consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro 30 giorni dal termine di approvazione;

- l'ente appare ottemperare all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008 n. 185;

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

- Atteso che l'organo di revisione contabile è chiamato, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

- Ribadito che ai sensi della normativa vigente gli Enti Locali possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Considerato che appare rispettata la conformità di quanto previsto nella proposta di deliberazione di Giunta Comunale n.52 del 03/11/2022 in merito al rispetto del principio di contenimento della spesa, imposto dalla normativa vigente;

Visti i pareri tecnico e contabile rilasciati dai responsabili;

Alla luce delle considerazioni che precedono, si ritiene che quanto disposto nella proposta di deliberazione di Giunta Comunale n.52 del 03/11/2022 sia coerente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto

dà atto

del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2022/2024 e che appare rispettato il limite potenziale massimo di spesa relativo alla dotazione organica;

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 appare coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa del personale ed in particolare:

- a) appare sussistere il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, pur derogabile ai sensi del D.M.17/03/2020;
- b) l'Ente appare aver determinato il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010 secondo i criteri fissati dalle deliberazioni della Corte dei conti ed in base a quanto ora previsto dal D.M.17/03/2020;

r a c c o m a n d a

che le assunzioni previste dal Piano vengano effettuate solo successivamente alla puntuale verifica che la spesa del personale rientri rigorosamente nei parametri stabiliti dalle norme in vigore e che sia esaminata, altresì, l'incidenza dei maggiori oneri derivanti dalle assunzioni sui bilanci degli anni successivi anche in relazione alle nuove previsioni normative del nuovo CCNL Funzioni Locali per rispettare l'equilibrio di bilancio pluriennale e la sostenibilità della programmazione e ove questo presupposto venga garantito, verrà data possibilità di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi, eventualmente anche coprendo il turnover al 100%, in tal caso l'incremento dell'onere da utilizzo delle facoltà residue degli anni precedenti potrà essere giustificato da un corrispondente incremento delle entrate correnti tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento;

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

e s p r i m e

parere che nulla osta alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.52 del 03/11/2022, avente ad oggetto "MODIFICA ALLA SEZIONE 3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE";

San Martino Buon Albergo (VR) lì 05/12/2022

Il Revisore dei Conti

Dott. Maurizio Fumaneri

Firmato digitalmente