

# COMUNE DI SENEGHE

Provincia di ORISTANO

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 02 del 02/02/2021

**OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.**

L'Organo di Revisione dott. Marco Murru nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 13/04/2018;

**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. 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'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;
- 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;

**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, 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.*
- 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);

**rilevato** che i Responsabili hanno attestato, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che con deliberazione di Giunta va adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009;

**vista** la proposta di deliberazione del Commissario n. 07 del 29/01/2021 avente ad oggetto "Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021/2023 e approvazione della dotazione organica";

**preso atto che per l'Ente:**

- ai sensi della nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 30,91%, e che pertanto il Comune si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, ma al di sotto del secondo limite previsto dall'art. 6.
- l'art. 6 comma 3 del citato decreto stabilisce che gli Enti in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 dalla Tabella 3 non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- Dai calcoli proposti si rileva che il valore limite è pari ad € 609.947,26 con una riduzione richiesta pari a 49.342,88.

L'Ente ha messo in evidenza che le riduzioni della spesa del personale siano abbondantemente eccedenti rispetto al limite di incremento di spesa che richiede una riduzione al 2021 della capacità assunzionale di euro 49.342,88; infatti la riduzione complessiva stimata del costo del personale per il 2021 viene quantificata in euro 138.208,94 (55.830,84 + 16.486,31 + 37.505,96 + 28.385,83) dovuta a elementi certi quali cessazione rapporto con Segretario Comunale dal 01/07/2020, cessazione rapporto con istruttore tecnico D1, cessazione rapporto responsabile servizio finanziario e cessazione una unità lavorativa cat. B3 per limiti di età.

Sulla scorta di questo l'Ente ritiene sostenibile la rivisitazione della programmazione del personale per il triennio 2021/2023 prevedendo per il 2021 la sostituzione del responsabile del servizio finanziario mediante un istruttore amministrativo contabile cat. C. Per il 2022 viene introdotta nel fabbisogno la possibilità di assumere due operatori tecnici cat. B

Viene garantito inoltre il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

**Rilevato che:**

- il Comune di Seneghe si colloca nella fascia demografica determinata sulla base della popolazione residente e che la situazione si può rappresentare come da tabella seguente:

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (---)	659.290,14
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2017	2.193.268,46
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2018	2.194.484,31
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2019	2.218.237,00
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	6.605.989,77
MEDIA ENTRATE CORRENTI	2.201.996,59
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2019	69.313,87
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	2.132.682,72
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	30,91
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	28,60%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	609.947,26
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2019 (E)	-49.342,88
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	0,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	0,00
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	- 49.342,88
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	0,00
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO APPROVATO ANNO 2019 + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	609.947,26

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

**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;

che l'Ente prima di procedere ad ogni eventuale assunzione prevista nel piano dei fabbisogni personale per il triennio 2021/2023 deve accertare che i limiti di spesa siano rispettati e in linea con le previsioni.

Rammenta inoltre l'importanza del monitoraggio del limite di spesa considerato il collocamento assunto relativamente alle Tabelle previste dalla normativa.

**esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione del Commissario n. 07 del 29/01/2021.

Data Seneghe 02/02/2021

L'Organo di Revisione