

# ORGANO DI REVISIONE

*Comune di Oristano*

*Provincia di Oristano*

## PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE ALL'INTEGRAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - PFP - 2021-2023

Verbale n. 29 del 26/11/2021

**OGGETTO: INTEGRAZIONE E MODIFICA PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023.**

L'anno 2021, il giorno 26 del mese di novembre, il Collegio dei Revisori, nelle persone di Tiziana Sanna, Presidente, Marco Atzei, Componente e Carmine Mannea, Componente, si è riunito in videoconferenza al fine di esprimere il parere in merito all'integrazione del piano dei fabbisogni di personale 2021/2023.

**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. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- 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;

**richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli 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 dell'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.n.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, 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. 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 in 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 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 Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 22/03/2019 è stato adottato il piano delle azioni positive 2019/2021 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e in data 11/03/2021 è stato adottato il PEG e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021/2022;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 6223 del 23/11/2021 avente ad oggetto "*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023. Integrazione - Modifica*" unitamente agli allegati;

**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;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 1.024.401,00 rispetto al limite di legge pari a euro 1.088.744,19;
- 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, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **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 siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*;

**rilevato** che risulta 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, pari a euro 8.394.562,48;

**preso atto**

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 1.088.744,19 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009);

**considerato** che le capacità assunzionali a tempo quantificate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

**rilevato che:**

- il Comune di Oristano si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 31.249;
- il rapporto aggiornato tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 –

2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 22,22% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella tabella allegata alla proposta di delibera;

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2020, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad euro 259.792,59;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Oristano ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

<b>SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO</b>	
<b>Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2021-)</b>	
<b>abitanti 31/12/20-- n. 31249--</b>	
<b>DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020</b>	
Spesa personale come da Macroaggregato 101 - Personale	8.825.973,87
Spese rimborsate ad altri enti per personale in comando	0,00
Spese per missioni, formazione, buoni pasto, etc	0,00
Altre spese (ISTAT - Censimenti - ETC..)	
IRAP	
<b>Totale</b>	<b>8.825.973,87</b>
IRAP	0,00
<b>Totale spesa personale al netto dell'IRAP</b>	<b>8.825.973,87</b>

<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2020)</b>	<b>8.825.973,87</b>
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X	38055355,8
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X+1	39435250,97
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X+2	47698834,21
<b>TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO</b>	<b>125189441</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>41729813,66</b>
<b>FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X+1</b>	<b>2.013.930,73</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)</b>	<b>39715882,93</b>
<b>RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)</b>	<b>22,22</b>
<b>INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1</b>	<b>-</b>
<b>VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)</b>	<b>27,00%</b>
<b>MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA</b>	
<b>(MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA)</b>	<b>10.723.288,39</b>
<b>(B x D)</b>	
<b>DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2020 (E)</b>	<b>1.897.314,52</b>
<b>% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (2° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)</b>	<b>16%</b>
<b>SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)</b>	<b>8.964.913,58</b>

<b>INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)</b>	<b>1.434.386,17</b>
<b>FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)</b>	<b>259.792,59</b>
<b>Incremento effettivo consentito</b>	<b>1.434.386,17</b>

- come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 259.792.59 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa e, secondo l'interpretazione della Ragioneria Generale dello Stato, (nota n. 12454/2020), risulta possibile utilizzare tale importo in alternativa ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, paria a euro 1.434.386,17, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto, pari a euro 1.897.814,52; pertanto il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di euro 1.434.386,17, considerato che nell'anno precedente non si è realizzato alcun incremento;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 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 ..."*;

**rilevato** che con il presente atto:

- sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati:
  - per il 2021 l'assunzione di 10 unità a tempo indeterminato, di cui 2 stabilizzazioni, a cui si aggiunge una unità già prevista nel 2020 e per la quale non si è proceduto all'assunzione, le cui figure, aree di attività e modalità di assunzione risultano specificate nel prospetto che farà parte integrante e sostanziale della delibera. E' prevista inoltre l'anticipazione a dicembre 2021 della trasformazione a tempo pieno di 12 unità e le progressioni verticali per 5 unità
  - mentre per il 2022 e il 2023 si programmeranno le assunzioni a tempo indeterminato in sede di programmazione per il prossimo triennio:
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 1.024.401,00 nel 2021, euro 861.840,00 nel 2022 e 2023, in misura inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

**visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti 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;

#### **accerta**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 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;
- l'equilibrio pluriennale di bilancio sulla base delle risultanze del bilancio di previsione 2021/2023;

**esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 6223 del 23/11/2021, avente ad oggetto *“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023. Integrazione-Modifica”* unitamente agli allegati.

Data 26/11/2021

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Tiziana Sanna

Dott. Marco Atzei

Dott. Carmine Mannea