



Studio Dal Grande Enrico
DOTTORE COMMERCIALISTA e REVISORE CONTABILE
Via A. Volta, 15 – 36072 Chiampo (VI)
Tel. 0444/421518 – Fax 0444/422947

COMUNE DI CENESELLI

Provincia di Rovigo

Verbale n. 01 del 16 Febbraio 2024

***Parere dell'organo di revisione sulla
proposta di delibera avente ad oggetto
"Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di
personale"***

COMUNE DI CENESELLI

Provincia di Rovigo

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 01 del 16/02/2024

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2025/2026.

L'Organo di Revisione Dott. Enrico Dal Grande nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 02 del 11/02/2021;

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:

- 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:

- 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 2024-2026, 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:

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) 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);

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 22/01/2024 avente ad oggetto "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione semplificato triennio 2024/2026" unitamente agli allegati;

preso atto che:

- l'attuale dotazione organica non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale e che, pertanto non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011;
- l'Ente non ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e non risulta strutturalmente deficitario;
- la spesa complessiva prevista in Bilancio al macroaggregato 1.01 rispetta il vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e ss. Della L. 296/2006;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di Bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2024-2026 annualità 2024;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 24.846,80 stabilito con delibera di G.C. numero 93/2019;
- 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 di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato **(di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018)**;
- **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";



considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate 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 secondo la seguente tabella

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31/12	2022	1.561	B)
Spesa del personale rendiconto	2018	360.146,16	
	2020	1.415.550,00	
Entrate correnti - Rendiconti approvati	2021	1.329.853,91	
	2022	1.295.769,32	
Media aritmetica delle entrate correnti		1.347.057,74	
Importo Fondo Crediti di dubbia esigibilità (FCDE) assestato	2022	80.876,07	
Media aritmetica delle entrate correnti al netto del FCDE		1.266.181,67	
Rapporto spesa del personale (rendiconto 2022) /Media aritmetica delle entrate correnti al netto FCDE			25,49%

Dall'analisi, contestualizzata nella tabella che segue, collocandosi il Comune di Ceneselli al di sotto del valore soglia (25,49%), di cui la tabella 1, del comma 1, dell'art. 4, del D.M. 17.03.2020 (28,60%), rientrando quindi tra i comuni "virtuosi" per la bassa incidenza della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, è concretizzabile, sotto il profilo economico-finanziario e degli equilibri di bilancio, l'incremento della spesa del personale di € 39.425,01 calcolati come segue:

Valore Massimo di Spesa del personale. Entrate correnti nette per 28,60% (Tabella 1 D.M.)	362.127,96
Spesa del personale ultimo rendiconto approvato	322.702,95
Incremento teorico massimo della spesa per assunzione di personale a tempo indeterminato (Valore massimo di spesa - Spesa del personale)	39.425,01

Tuttavia, la potenzialità espansiva della spesa esplica il suo effetto progressivamente, secondo incrementi annuali previsti dalla tabella 2) dell'art.5 del D.M. 17.03.2020, ovvero 35% per il 2024.

Il valore massimo di spesa del personale, ovvero il 28,60% delle entrate corrente è pari a € 362.127,96.

rilevato che:

- il Comune di Ceneselli si colloca nella fascia demografica lett. b) (popolazione da 1.000 a 1.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.561 di cui alla tabella sotto riportata

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	Spese di personale 2018	Incrementi % tabella 2	Incremento calmierato	valore soglia tab. 1	Incremento massimo (non superiore al valore soglia tab. 1)		
	360.146,16						
Anno 2021		29,00%	104.442,39	362.127,95	39.425,01 €	39.425,01 €	39.425,01 €
Anno 2022		33,00%	118.848,23	362.127,95	39.425,01 €	39.425,01 €	39.425,01 €
Anno 2023		34,00%	122.449,69	362.127,95	39.425,01 €	39.425,01 €	39.425,01 €
Anno 2024		35,00%	126.051,16	362.127,95	39.425,01 €	39.425,01 €	39.425,01 €

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

- il Comune si colloca al di sotto del valore soglia e può incrementare annualmente, per assunzione di personale a tempo indeterminato la spesa registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale del 35% per il 2024
- alla luce di quanto sopra è stata radicalmente innovata la modalità di programmare i fabbisogni di personale giungendo ad una definizione di dotazione organica dinamicamente individuata nei personale di servizi più le capacità assunzionali entro i limiti di spesa dell'Ente;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

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;

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

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 2024/2026 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 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);

esprime

parere **favorevole** alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 4/2024, avente ad oggetto "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione semplificato triennio 2024/2026".

Chiampo, 16 Febbraio 2024

L'Organo di Revisione
Dott. Enrico Dal Grande