



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. 03 - BIS del 11/05/2022

PARERE SUL VERBALE DI APPROVAZIONE DEL PIANO FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2022-2024

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. ENRICO DAL GRANDE

COMUNE DI CENESELLI

Provincia di Rovigo

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 03-BIS del 11/05/2022

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024.

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";
- il D.M. 17 Marzo 2020 ad oggetto: " Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" il quale con decorrenza 20 Aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni anche in deroga al limite derivante dall'Art. 1 comma 557-quoter Legge 296/2006;

rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 Marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60%;
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 Marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 32,60%;
- il Comune di Ceneselli si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2021 al netto di IRAP (euro 340.028,13) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2019-2021, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità 2021 (euro 1.317.315,19), risulta pari al 25,81%;
- ai sensi dell'art. 5 del DM 17/03/2010 in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, i comuni di cui all'art. 4 comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzione di personale a tempo indeterminato, la spesa del



personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 del D.M. , e nel limite del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1;

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";
- 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 ...”;

- 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;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 11/05/2022 avente ad oggetto “*Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale Triennio 2021/2023*” 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;

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;

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 24.846,80 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) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che il Piano occupazionale per l'anno 2022/2024, in linea con i piani ed i programmi dell'Ente, e nell'ottica del perseguimento dei principi di efficienza, efficacia, economicità e buon andamento dell'Ente, è il seguente:

ANNO 2022 – Personale a tempo indeterminato:

- assunzione di n. 1 figura professionale appartenente alla categoria B1 a tempo indeterminato e pieno tramite procedura concorsuale, mobilità o avalimento graduatoria presso altro Ente;



- assunzione di n. 1 figura professionale appartenente alla categoria B3 a tempo indeterminato e pieno tramite procedura concorsuale, mobilità o avvalimento graduatoria presso altro Ente;
- assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile, cat. C a tempo indeterminato e parziale, tramite procedura concorsuale, mobilità o avvalimento graduatoria presso altro Ente, al fine di coprire il posto vacante dal 18/10/2021 presso l'Ufficio Segreteria/Protocollo;

CATEGORIA	N. UNITA'	COSTO ANNUO TABELLARE CON 13 [^]	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE
B1	1	19.536,92	Esecutore tecnico - Operaio specializzato	Avvalimento graduatoria, mobilità o procedura concorsuale
B3	1	20.652,45	Collaboratore tecnico professionale	Avvalimento graduatoria, mobilità o procedura concorsuale
C1	1	14.692,93	Istruttore Amministrativo	Avvalimento graduatoria, mobilità o procedura concorsuale

ANNO 2022 – Personale a tempo determinato:

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 114/2014, che amplia la facoltà degli enti locali, in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in tema di disciplina vincolistica per la spesa di personale relativamente al lavoro flessibile, in particolare con contratti a tempo determinato e con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009; Dato atto che il suddetto limite di spesa per il Comune di Ceneselli è stato stabilito con delibera G.C. n. 93/2019, esecutiva, in € 24.846,80, non avendo sostenuto nel 2009 e nel precedente triennio 2007-2009, spese di personale per assunzioni flessibili;

Rilevato nelle more delle procedure assunzionali a tempo indeterminato, questo Ente per rispondere alle suddette esigenze di carattere organizzativo, ritiene di procedere mediante l'utilizzo a tempo parziale di dipendenti di altra pubblica amministrazione ex art. 1 c. 557 della L. n.311/2004, per un massimo di 12 ore settimanali, nel rispetto del sopra citato limite massimo di spesa per il lavoro flessibile;

ANNO 2023 Personale a tempo indeterminato: non si prevedono assunzioni;

ANNO 2024 Personale a tempo indeterminato: non si prevedono assunzioni;

rilevato che:

- il Comune di Ceneselli si colloca nella fascia demografica II (popolazione da 1.000 a 1.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.607)

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.							
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020							
Abitanti		1.607		Prima soglia		Seconda soglia	
Anno Corrente		2022		28,60%		31,60%	
Entrate correnti		FCDE		63.890,22 €		Incremento massimo ipotetico spesa	
Ultimo Rendiconto		1.329.833,91 €		Media - FCDE		1.317.315,19 €	
Penultimo rendiconto		1.415.550,00 €		Rapporto Spesa/Entrate		23,81%	
Terzultimo rendiconto		1.398.212,31 €		Collocazione ente		Prima fascia	
Spesa del personale		Ultimo rendiconto		340.028,13 €		Incremento spesa - I FASCIA	
Anno 2018		360.146,16 €		FCDE		118.845,23 €	
Margini assunzionali		0,00 €		Incremento spesa - I FASCIA		10,80%	
Utilizzo massimo margini assunzionali		0,00 €		Incremento spesa		36.724,01 €	
Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riferiti ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato:							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
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% 25,00% 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 99.999 abitanti;		27,00%		31,00%		9,00% 16,00% 19,00% 21,00% 22,00%	
Comuni da 100.000 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.		23,80%		29,80%		1,50% 3,00% 4,00% 4,50% 5,00%	
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							
Comuni che si collocano nella seconda fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.							
Comuni che si collocano nella terza fascia							
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 50 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.							

rilevato che con il presente atto:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato negli anni 2023-2024;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato negli anni 2023-2024;

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;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n... in data odierna;

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 2022/2024 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);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole all'adozione di Giunta comunale n. 39 del 11/05/2022, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024".

Data 11 Maggio 2022

L'Organo di Revisione
DOTT. ENRICO DAL GRANDE



