

ORGANO DI REVISIONE DEL COMUNE DI SOAVE (VR)

Parere su

“Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale - Triennio 2020-2022 – Attuazione DPCM 17.03.2020”

Il Revisore dei Conti dei Conti del Comune di Soave esamina in data 22-10-2020 la proposta di deliberazione di Giunta Comunale del 19-10-2020 n. 142, avente per oggetto “Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale – Triennio 2020/2022 - Attuazione DPCM 17.03.2020”.

Vengono considerate le norme vigenti in ordine alle assunzioni di personale negli enti locali, compiutamente richiamate nella proposta di deliberazione, tra le quali si evidenziano:

- L'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

- L'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PPAA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

- che con il decreto sopracitato si è di fatto superato il tradizionale concetto della c.d. “dotazione organica”, introducendo un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti nell'ex “pianta organica”, con l'obiettivo di reclutare, con criteri flessibili, le professionalità utili al miglioramento dei servizi;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale numero 69 del 27.06.2020 con la quale si è proceduto a determinare la dotazione organica dell'Ente per l'anno 2020, in termini numerici ed in termini finanziari, e ad approvare il Piano del Fabbisogno del Personale per gli anni 2020-2021-2022;

Dato atto che la suddetta programmazione è stata inserita nel DUP approvato con deliberazione del Consiglio Comunale numero 7 del 15/04/2020 di aggiornamento del DUP stesso;

Evidenziato che occorre procedere alla predisposizione del PTFP a seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina normativa di cui al D.L. 34/2019;

Visto l'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito con modificazioni nella legge 28 giugno 2019, n.58 che stabilisce: “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”;

Preso atto che in data 27/04/2020 è stato pubblicato il DPCM 17/03/2020 che ha introdotto, con decorrenza 20 aprile 2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto triennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Rilevato che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- **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 riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di 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;

Dato atto che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica e) relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26.90% (articolo 4, comma 1- Tabella 1);

Verificato inoltre che il Comune di Soave in data 23/06/2020 ha approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.8, il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2019, per cui si ritiene di calcolare la capacità assunzionale utilizzando i dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) rapportato alla media delle entrate del triennio 2017/2018/2019;

Visto che dal calcolo del rapporto succitato, effettuato sulla base del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2019 (media triennio 2017/2018/2019), risulta la percentuale del 25,45%, pertanto inferiore al 26,90% ottenuta sulla base del seguente calcolo, elaborato ed attestato dal Servizio Personale unitamente al Servizio Finanziario

Titoli	Entrate 2017 (accertamenti)	Entrate 2018 (accertamenti)	Entrate 2019 (accertamenti)	Media 2017 2019	FCDE Bilancio di previsione 2019	Media al netto FCDE
TIT. 1	3.193.275,70	3.527.217,80	3.073.665,31			
TIT. 2	183.244,02	385.140,65	256.336,64			
TIT. 3	973.665,18	1.309.464,03	1.525.330,25			
TOTALE	4.350.184,90	5.221.822,48	4.855.332,20	4.809.113,19	203.554,80	4.605.558,39

Accertato che

- la spesa del personale 2019 (macroaggregato 101 al netto di Irap) è pari ad Euro €. 1.172.177,48, al netto delle spese escluse per convenzioni.
- Il Rapporto % incidenza spese del personale su Media al netto FCDE 25,45 %;

Evidenziato pertanto che, in relazione ai dati soprariportati, questo Comune rientra tra gli enti c.d. "virtuosi" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Atteso che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del citato, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

Dato atto che la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno, in attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, dell'8 giugno 2020, fa specifico riferimento al Rendiconto 2018, quale ultimo rendiconto da considerare ai fini del calcolo della capacità assunzionale dell'Ente, secondo il principio della sostenibilità finanziaria;

Vista la Tabella 2 che individua per la fascia demografica lettera e) dove si colloca il Comune di Soave la seguente potenziale percentuale di aumento dall'anno 2020 e fino all'anno 2024:

2020	2021	2022	2023	2024%
17%	21%	24%	25%	26%

Spesa del personale 2018	1.003.076,38	Valore incrementativo 17%	170.522,98
Capacità assunzionale 2020: (spesa personale anno 2018+ incremento 17%)	1.173.599,36		

Rilevato che in relazione al prospetto sopraindicato, il Comune di Soave, rientra tra gli enti virtuosi e, nel corso dell'anno 2020, può incrementare per un valore teorico di €. 170.522,98 la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Dato atto che la vigente normativa in tema di pubblico impiego prevede che possano procedere ad assunzioni di personale gli Enti che:

- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerità ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs numero 165/2001: ricognizione effettuata dai Responsabili competenti, come da note depositate presso l'ufficio personale in data 06.04.2020 e 07.04.2020;
- abbiano approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019/2021 in materia di pari opportunità ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs 198/2006: l'Ente ha provveduto alla sua approvazione con deliberazione della Giunta Comunale numero 130 del 13.11.2019;
- abbiano adottato il Piano della Performance ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs 150/2009: l'Ente con deliberazione della Giunta Comunale numero 71 del 27.06.2020 ha approvato il piano esecutivo di gestione il triennio 2020/2022 e il piano delle Performance anno 2020;
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 9 del D.L. 113/2016, convertito in legge numero 160/2016:

Dato atto altresì che

- con deliberazione numero 7 del 15.04.2020 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020-2022;
- con deliberazione numero 8 del 23.06.2020 è stato approvato il Rendiconto di gestione 2019;
- con deliberazione numero 37 del 30.09.2019 è stato approvato il Bilancio Consolidato 2018;

Rilevato, inoltre, che:

- il Comune di Soave non versa in condizioni strutturalmente deficitarie;
- che la spesa del personale dell'anno 2020 del Comune di Soave risulta inferiore a quella della media del triennio 2011/2013 (art.1, comma 557 e 557 quater, legge 296/2006) pari ad €. 1.301.497,15;

- che la dotazione di personale in essere nell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- l'ente alla data odierna ottempera 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, conv. in L. 28/1/2009, n. 2.

Nella proposta di delibera si rappresenta che: tenuto conto delle cessazioni avvenute nel corso del 2019 e 2020, e in vista delle cessazioni per quiescenza previste per l'anno 2020 e limitatamente alle procedure di reclutamento dall'esterno, vi è la necessità di adeguare l'organico prevedendo l'assunzione di:

Profilo	Modalità di copertura	Area/Settore	Note
n. 3 Operai	Selezione	Tecnica	.Cat B
n. 1 Istruttore Tecnico	Concorso	Tecnica	Cat C
n. 1 Collaboratore amministrativo	Concorso	Amministrativa	Cat C
n. 1 Istruttore direttivo amministrativo	Concorso	Amministrativa	Cat D

Rilevato che con il cosiddetto “Decreto Concretezza” le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del D.Lgs 165/2001 (mobilità volontaria) mentre permane l'obbligo della procedura obbligatoria ai sensi dell'articolo 34 -bis del D.Lgs 165/2001;

Rilevato che il presente provvedimento sarà oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D.Lgs 165/2001;

Atteso che il presente provvedimento non comporta spesa avendo contenuto esclusivamente di programmazione;

Verificato che sulla proposta di delibera sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile, ex art. 49, comma 1, del D.Lgs 267/2000.

Tutto ciò premesso, si esprime parere favorevole alla proposta di delibera del 19-10-2020 n. 142 avente ad oggetto “Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale – Triennio 2020/2022 - Attuazione DPCM 17.03.2020”.

Raccomanda, inoltre che nel corso dell'attuazione del “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale – Triennio 2020/2022 – Attuazione DPCM 17.03.2020” e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il Revisore dei Conti
Dr Michele Bisaglia

(firmato digitalmente)

Badia Polesine 22-10-2020.