COMUNE DI SERNAGLIA DELLA BATTAGLIA
Provincia di Treviso

Verbale n.2 del 14/2/2023

OGGETTO: ***MODIFICA PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 – SOTTOSEZIONE 3.3 DEL "PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE"*****.**

Il sottoscritto dott. Vasco Verì, Revisore dei Conti del Comune di Sernaglia della Battaglia nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 30.12.2021,

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:

- 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[1]) 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 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. 35 del 22.03.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006, e che con delibera di Giunta comunale n. 10 in data 27.01.2022, e successive modifiche e integrazioni è stato adottato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009;

considerato che l'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 149/2021, modificata con successive deliberazioni, ha approvato il piano assunzionale 2022-2024, la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e la modifica al piano triennale del Fabbisogno di personale 2022-2024;

visto l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", col quale è stato introdotto nell'ordinamento il PIAO. Il PIAO, operativo dal 1° luglio 2022, è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una

1 Entrato in vigore in data 20/04/2020

maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici. Il quadro normativo è stato completato con l'approvazione dei provvedimenti attuativi previsti dai commi 5 e 6 del citato articolo 6. In particolare, con il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (GU Serie Generale n.151 del 30-06-2022) sono stati individuati gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Il decreto 30 giugno 2022, n. 132 (GU Serie Generale n.209 del 07-09-2022) ha definito il contenuto del Piano, ivi incluse le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

vista la deliberazione della Giunta comunale n.117 del 30 agosto 2022 con cui è stato adottato il PIAO 2022-2024;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-01-2023 avente ad oggetto *"APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 DEL PIAO, PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025, AI SENSI DELL'ART.6 DEL DL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. N. 113/2021"* unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale[234] 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 per l'anno 2023, stimato in € 63.345,00 (oneri riflessi e irap compresi) inferiore al limite di € 64.392,48, oneri riflessi compresi, limite individuato con deliberazione della Giunta comunale n. 164/2017;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

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, risulta come riepilogato nella tabella n.1 allegata alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-1-2023;

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;

rilevato che:

- il Comune di Sernaglia della Battaglia si colloca nella fascia demografica lett. E) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 6.166;

---

2 Art. 6, comma 2, D. Lgs. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter…*

3 Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *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*

4 Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria … Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale.* Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 21,94% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella

ALLEGATO B) alla deliberazione n. ____del _____ - CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO	TURN OVER GIA' UTILIZZATO PER PO (IPOTESI)	ANNO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	6166	E	0.00	0.00	2021

FASE 2					
	SPESA RENDICONTO 2021	€	904,965.27		Spesa personale 2021 a consuntivo (per det fascia Fase 5)
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019	€	3,716,347.97	MEDIA	Compresa TIA al netto dell'IVA e del fdo sval
	ENTRATE RENDICONTO 2020	€	4,183,521.00	4,231,316.82	Compresa TIA al netto dell'IVA e del fdo sval
	ENTRATE RENDICONTO 2021	€	4,794,081.49		Compresa TIA (22011,81 EURO) al netto dell'IVA e del fdo sval
	FCDE PREVISIONE 2021	€	106,052.00		
	ENTRATE NETTO FCDE	€	4,125,264.82		

FASE 3	
CALCOLO % ENTE	21.94%

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	a	0-999	29.50%	33.50%
	b	1000-1999	28.60%	32.60%
	c	2000-2999	27.60%	21.60%
	d	3000-4999	27.20%	31.20%
	e	5000-9999	26.90%	30.90%
	f	10000-59999	27.00%	31.00%
	g	60000-249999	27.60%	31.60%
	h	250000-1499999	28.80%	32.80%
	i	1500000>	25.30%	29.30%

FASE 5		
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	204,730.97	26.90%

FASE 6				Tabella 2	ANNO 2023
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2			25.00%	0-999	34.00%
				1000-1999	34.00%
				2000-2999	29.00%
	incremento massimo teorico disponibile	€	204,730.97	3000-4999	27.00%
	incremento entro limite Tabella 2	€	230,471.01	5000-9999	25.00%
	incremento effettivo	€	204,730.97	10000-59999	21.00%
				60000-249999	15.00%
				250000-1499999	9.00%
				1500000>	4.50%

DEFINIZIONE % GRADUALITA' ANNUALE , PRIMA APPLICAZIONE ART. 5 C. 1 DECRETO 17-03-2020 - INCREMENTO CALMIERATO PER ANNI 2020-2024					
MARGINE NUOVE ASSUNZIONI INCREMENTO ANNUALE PRIMA APPLICAZIONE (ART. 5 C. 1: PERCENTUALE ANNUA SU VALORE BASE SPESA PERSONALE 2018	2020	2021	2022	2023	2024
	€ 921,884.02				
	17%	21%	24%	25%	26%
	€ 156,720.28	€ 193,595.64	€ 221,252.16	€ 230,471.01	€ 239,689.85

		NUOVO LIMITE SPESA		
FASE 7			SPESA 2018 €	921,884.02
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	spesa 2018 + incremento calmierato	€ 1,126,614.99	Spesa 2018 + incremento	

	(EVENTUALE)			
FASE 8				
APPLICAZIONE *TURN-OVER* RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua (pari a 0)	€ 204,730.97		
		INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	NUOVO LIMITE SPESA	
FASE 9				
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	€ 204,730.97	€ 1,126,614.99	

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

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Sernaglia della Battaglia 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 precedente tabella;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 63.345,00 inferiori al limite determinato con delibera della giunta comunale n. 164 del 4/12/2017;

- è stato conseguentemente modificato il fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta comune n. 149/2021;

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;

visti gli allegati A), B), C), che costituiscono parte integrante della proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-1-2023, in esame;

atteso che il presente atto di programmazione consentirà di mantenere l'equilibrio pluriennale di bilancio in quanto le modifiche sono compatibili con le disponibilità finanziarie dell'ente e dovranno vincolare gli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale in corso d'adozione;

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

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.16 del 20-01-2023 avente ad oggetto *"APPROVAZIONE SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 DEL PIAO, PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PER IL TRIENNIO 2023-2025, AI SENSI DELL'ART.6 DEL DL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN L. N. 113/2021" unitamente agli allegati;*

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Vasco Verì

Firmato digitalmente da:
Vasco Verì
Data: 14/02/2023 11:54:36