



COMUNE DI MEANA SARDO
Provincia di Nuoro

Verbale n. 11 del 10/09/2020

**OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERA DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE
DEI FABBISGONI DEL PERSONALE 2020-2022**

Il Revisore dei Conti – Dott. Andrea Boi, nominato con deliberazione del Consiglio comunale n. 3 del 21/01/2019 immediatamente esecutiva, in ottemperanza agli obblighi previsti dal D. Lgs. n. 267/2000 (di seguito TUEL).

Considerato che

l'art 6 del D.lgs n. 165/2001 dispone che le Amministrazioni Pubbliche adottano il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e dalla performance, a cui il Comune di deve conformarsi;

Preso atto

- delle Linee di Indirizzo adottate, ai sensi dell'art 6-ter del D.lgs n. 165/2001, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al D.M. 8 maggio 2018;
- del primo comma dell'art 6 del D.lgs n. 165/2001, secondo il quale l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dal vigente ordinamento, deve essere conforme al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
- del secondo comma dell'art 6 del d.lgs. 165/2001, che richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche nonché quello della migliore distribuzione delle risorse umane;

all'Organo di Revisione è giunta in visione, in data **8 settembre 2020**, la proposta di Piano triennale fabbisogni di personale 2020/2022. Lo schema pianificatorio, che sarà posto alla convalida dell'Organo di governo dell'Ente ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.lgs n. 165/2001, per essere, poi, integrato alla Nota di aggiornamento al DUP 2020/2022 è stato valutato in un'ottica di coerenza, di congruità nonché di attendibilità contabile.

Il Piano proposto

- concreta di un percorso di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire le necessità di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi. In esso è rinvenibile un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei

bisogni, che porta ad una valutazione delle professionalità - presenti nonché di quelle mancanti - sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla “mission” dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
 - qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’Ente stesso;
- indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate;

2

I riscontri condotti sono stati focalizzati sulla verifica dei seguenti punti ritenuti dalle Linee Guida ministeriali caratterizzanti ed imprescindibili, traendone i seguenti esiti:

1. il PTFP risulta sviluppato, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nella proposta di Piano della performance per gli esercizi 2020/2022, redatta in conformità all’articolo 5, comma 1, del D.lgs n. 150/2009 [ai sensi dell’articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs n. 267/2000, il Piano della performance va unificato al PEG].
2. la specificata dotazione organica si risolve in un valore finanziario di “spesa potenziale massima sostenibile”, intesa come vincolo esterno di legge (art 1, commi 557 o 562, Legge n. 296/2006) che non può essere valicata dal PTFP.
3. nel rispetto di tale indicatore di spesa potenziale massima, l’Amministrazione comunale:
 - a) copre i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, esplicitando l’esistenza di oneri connessi con l’eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall’ordinamento con riferimento alla stipula di contratti a tempo determinato;
 - b) indica, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs n. 165/2001, 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
4. in riferimento alle previste spese per:
 - *il personale in servizio a tempo indeterminato*: sono indicate distintamente anche quelle da sostenere per il personale in comando (o altro istituto analogo);
 - *i rapporti part-time*: sono stati considerati in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo quelli derivanti da assunzione. Riguardo ai casi scaturenti da trasformazione del rapporto è stata indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;
 - *possibili costi futuri da sostenere*: in riferimento al personale assegnato in mobilità temporanea presso altre Amministrazioni (in uscita) sono stati valutati gli effetti in caso di rientro;
 - *le diverse tipologie di lavoro flessibile*: l’Ente si è conformato alla disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001, nonché alle limitazioni di spesa previste dall’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dall’art. 14 del D.L. n. 66/2014;

- *l'assunzione delle categorie protette*: il Comune ha tenuto conto che, nei limiti della quota d'obbligo, queste hanno luogo fuori dal budget delle assunzioni;
- *le segnalate procedure di mobilità*: è stato accertato il rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

E' stato inoltre verificato che il Comune

- ha individuato, ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, le situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- ha indicato le progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017;
- ha esplicitato, nel rispetto del vigente regime di legge sulle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuove personale adottando le modalità di cui all'articolo 35 del D.lgs. n. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge tra cui quelle dell'articolo 20 D.lgs n. 75/2017;
- ha rappresentato le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli articoli 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001 ed in ottemperanza alle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. n. 66/2014;
- ha garantito la piena attuazione dei percorsi di reclutamento previsti dall'articolo 35, comma 2, del D.lgs. n. 165/2011 relativi alle assunzioni obbligatorie (ex Legge n. 68/1999) concernenti le categorie protette.

Considerato che

- l'art 6-bis, comma 3, del D.lgs n. 165/2001, rimette all'Organo di Revisione gli obblighi di vigilanza relativi alla programmazione dei fabbisogni di personale richiedendo, altresì, l'evidenza, nei verbali di verifica, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale;
- la proposta di PTFP è stata sottoposta ai controlli preventivi, previsti dal vigente ordinamento, al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Si attesta che

- ✓ partendo dall'ultima dotazione organica adottata, il Comune ha correttamente ricostruito il corrispondente valore di "spesa potenziale" riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto; oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;

- ✓ la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite di cui si prevede l'impiego, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2017, non è superiore alla spesa potenziale massima, espressione del tetto di legge alla spesa del personale applicabile al Comune (ex art 1, comma 557-quater/562, Legge n. 296/2006);
- ✓ il predisposto PTFP risulta in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, appare congruo alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente. La programmazione tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica;
- ✓ il Piano esplicita la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che risultano non superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di legge alla spesa di personale applicabili (art 1, comma 557-quater o 562, Legge n. 296/2006)

A sintesi di quanto sopra, nel rispetto dei verificati indicatori di "spesa potenziale massima", l'Amministrazione, nell'ambito del PTFP, potrà procedere - annualmente - alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Verificato che

- ✓ **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 **in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche** sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione);
- ✓ **è stato rispettato il rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL) della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria (escluse le P.O.);**

Rilevato che

con il presente atto risulta quanto segue:

- ✓ le spese del personale classificate secondo le risultanze del conto consuntivo e pubblicate nel sito della BDAP ammontano ad € 439.495,86 per cui il rapporto tra le spese di personale dell'anno 2019 e la media delle entrate correnti nel triennio 2017/2019 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in competenza del bilancio 2019, ammontante ad euro 2.110.981,22 è pari al **20,82%**, per cui si colloca al di sotto del 28,6% del valore soglia stabilito per gli Enti aventi popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti;
- ✓ l'Ente avendo le spese del personale al di sotto del valore soglia ai sensi del D.M. del 17 marzo 2020, viene classificato come Ente virtuoso per cui può ampliare il margine di spesa per personale fino a raggiungere il valore soglia del 28,6%;
- ✓ Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:
€ 164.244,77 $(2.110.981,22 * 28,60\%) - 439.495,86$

(Media entrate netto FCDE*percentuale tabella 1) – Spese di personale 2019

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

€ 103.737,54

(451.032,80*23%)

(Spese di personale 2018*Valore calmierato tabella 2 DM per fascia demografica ente)



INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, pertanto il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può quindi assumere entro lo spazio finanziario di € 103.737,54.

Considerato che

- in base alla integrazione di modifica al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, si prevedono le seguenti spese (così come indicato nella proposta e negli allegati):

	2020	2021	2022
Spesa personale	371.031,58	425.663,11	425.663,11
Spese assunzioni nell'anno	54.631,53	-	-
Totale	425.663,11	425.663,11	425.663,11

- per le assunzioni a tempo indeterminato/parziale risulta rispettato il rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53 CCNL) della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria (escluse le P.O.);
- l'utilizzo dell'intero plafond della spesa del personale prevista in bilancio, non consente ogni altra qualsivoglia tipologia contrattuale ivi compresi i rapporti di co.co.co. e di somministrazione anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati qualsiasi altri voglia contratto di lavoro anche di natura flessibile e/o a tempo;
- le eventuali P.O. da conferire, dovranno rispettare oltre che le somme stanziare in bilancio anche la normativa vigente in materia;

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;

ESPRIME

Parere:

- ✓ **Favorevole** alla determinazione delle spese di personale stimate per l'anno 2020 in euro 425.663,11 (comprendendo tutte le spese di personale a tempo indeterminato e determinato) e replicate anche per gli anni 2021/2022
- ✓ **Condizionando le nuove assunzioni:**
 - a) al rispetto normativo contrattuale relativamente al rapporto a tempo parziale (art. 53);
 - b) al costante mantenimento degli Equilibri e alla salvaguardia da determinarsi in riferimento alla normativa vigente;
 - c) al mantenimento dei flussi ordinari di cassa generati dalla riscossione delle Entrate.

6

Si raccomanda all'Ente:

- ✓ di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- ✓ di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato";
- ✓ di avviare le nuove assunzioni solo a seguito della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Circolare interministeriale di applicazione del DM 17 marzo 2020.

Cagliari, 10 settembre 2020

Il Revisore Unico
Dott. Andrea Boi

