

COMUNE DI GALLIERA VENETA

PROVINCIA DI PADOVA

Parere dell'Organo di Revisione

OGGETTO: Parere proposta di Deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:
"Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2022/2023 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale".

L'Organo di Revisione del Comune di Galliera Veneta

Il sottoscritto Revisore Unico, Rag. Benedetti Vallenari Lucio, nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 05 del 17.04.2018 ;

Vista la richiesta inviata per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: *"Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale."*, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, contenente l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020, in occasione della predisposizione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) - Periodo 2021/2023 (art. 170, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000), per la prescritta presentazione al Consiglio Comunale;

Premesso che:

- l'art. 19, comma 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'Organo di Revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 239, comma 1, lettera b. 1) del D.Lgs. n. 267/2000 (come modificato dall'art. 3 del Decreto Legge 10.10.2012, n. 174), prevede che l'Organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;
- l'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'Organo di Revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati:

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che *"Gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, 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”;

- il D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 (c.d. riforma Madia) che ha approvato una modifica all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, di cui l'ultimo periodo del comma 2 dispone: *“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”*;
- il Decreto in data 08.05.2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione che ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”*, come previsto dall'art. 22, comma 1, del citato D.Lgs. n. 75/2017 e tali linee di indirizzo prevedono il superamento del tradizionale concetto di Dotazione Organica, e affermano che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.....e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in Legge n. 58/2019, che dispone:

“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Richiamati in particolare:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, 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, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- l'art. 57, comma 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2021 – 2023 ed il relativo piano occupazionale, prevedendo:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021

- *“eventuali assunzioni a tempo indeterminato rivolte a garantire la copertura di posti resesi vacanti per mobilità tra enti, sostituzione del personale collocato a riposo, personale dimissionario o cessato per altre cause o turn over, rinviando ad un eventuale successivo provvedimento l'attuazione del piano triennale delle assunzioni e provvedendo allo stanziamento della spesa con apposite variazioni di bilancio”*;

PIANO ASSUNZIONI ANNI 2022 – 2023

- *“da definire in base a future esigenze ed evoluzioni”*;

PRESO ATTO E RILEVATO**che:**

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;
- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce la riduzione tendenziale della spesa di personale nel triennio considerato;
- c) è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

CONSIDERATO**che:**

- con Determinazione del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari n. 113 in data 19.11.2020, Reg. Gen. 469, è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

- quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari ad €. 960.516,92;
- ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;
- la Dotazione Organica del Comune di Galliera Veneta, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. (valore medio del triennio 2011-2013), è pari ad €. 938.292,15, al lordo delle componenti escluse, e pari ad €. 918.522,55 al netto delle componenti escluse senza gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, il Comune ha, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, proceduto alla Revisione della Struttura Organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;
- dalla rilevazione effettuata, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- viene confermata l'attuale Dotazione Organica dell'Ente, intesa come personale attualmente in servizio;
- nell'anno 2020 non si sono verificate assunzioni e, alla data odierna, anche cessazioni di personale dipendente e che attualmente non è possibile prevedere le cessazioni che interverranno;
- l'attuale impossibilità, anche in considerazione dell'emergenza epidemiologica in corso, di programmare per il triennio 2021-2023 nuove assunzioni di personale;

Richiamato l'articolo 3, commi 5, 5-bis, 5-ter, 5-quater, 5 quinquies, 6 e 9 del D.L. 24.06.2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n. 114 e s.m.i.;

Tutto ciò premesso e considerato;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visti:

- il bilancio di previsione finanziario 2020/2022;
- il conto consuntivo dell'anno 2019;
- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di contabilità;

ESAMINATO

gli atti istruttori inviati ed il contenuto della proposta di delibera di giunta;

RILEVATO

che le modifiche apportate alla programmazione del fabbisogno di personale sono compatibili con le disponibilità finanziarie del bilancio dell'Ente, trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del Bilancio di Previsone 2021-2023 e consentono il permanere dell'equilibrio pluriennale del bilancio;

ACCERTA

- 1) che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2021 – 2023 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e dell'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020, *PARERE FAVOREVOLE* sulla proposta di deliberazione in oggetto ed *ASSEVERA* che lo stesso non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Prot. n. 13077
data: 20 novembre 2020

Il Revisore Unico

(Rag. Benedetti Vallenari Lucio)

Documento firmato digitalmente in originale
ai sensi e con gli effetti del D.Lgs. n. 82/2005