

COMUNE DI VILLASPECIOSA

Parere n.01 del 06 aprile 2021

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2022 E 2023

L'anno 2021, il giorno 06 del mese di aprile in Cagliari il Revisore Dr. Gian Luca Zicca nominato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 4 del 19 Marzo 2019 ha esaminato la proposta di Giunta Comunale n. 26 del 22.03.2021 con i relativi allegati avente ad oggetto: **"Aggiornamento e approvazione del Piano triennale Fabbisogni di personale (PTFP) 2021 – 2023 e della dotazione organica"**

Visti:

- [l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001](#) che 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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006](#), che 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](#) che 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](#), che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
 - La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

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;

Rilevato che:

- come indicato nella presente proposta di delibera, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista:

- la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 22/03/2021, avente ad oggetto " *piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2022 e 2023 (ptfp)*

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;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

Rilevato che:

- è **rispettato** quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 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:

- con il Decreto attuativo a cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 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";
- il D.M. del 17/03/2020 dispone che dal 20 aprile 2020, la nuova metodologia di calcolo del limite della spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1 c. 557-quater L. N. 296/2006, è calcolata sul rapporto tra le spese del personale dell'anno 2018 e la media delle entrate correnti del triennio 2017-2019 al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato in competenza nel Bilancio 2019;

Tipologie di Verifiche

- **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:

dall'analisi degli atti trasmessi dall'Ente risulta quanto segue:

- le spese del personale classificate secondo le risultanze del conto consuntivo e pubblicate nel sito della BDAP ammontano ad € 560.019,26 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 è pari al 21,30%, per cui si colloca al di sotto del 27,60 % del valore soglia stabilito per gli Enti aventi popolazione tra 2.000 e 2.999 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 27,60 %;
- che il tetto massimo delle spese di personale è stato calcolato per il 2021 fino al raggiungimento dell'importo di € 592.900,64; che la capacità assunzionale "teorica" sostenibile nell'anno 2021 rispetto al 2018 si quantificherebbe in euro 617.604,84, ma l'Ente per motivi prudenziali correlati anche al permanere della pandemia Covid-19 ha ritenuto opportuno porre il tetto di 592.900,64 in virtù dell'incertezza dell'andamento

delle entrate, riservandosi la possibilità di modificare il piano del fabbisogno in relazione all'andamento delle entrate.

- che il tetto massimo delle spese di personale è stato calcolato per il 2022 fino al raggiungimento dell'importo di € 617.604,84; la capacità assunzionale "teorica" sostenibile nell'anno 2022 rispetto al 2018 si quantificherebbe in euro 632.427,35, ma l'Ente per motivi prudenziali correlati anche al permanere della pandemia Covid-19 ha ritenuto opportuno porre il tetto di 617.604,84 in virtù dell'incertezza dell'andamento delle entrate, riservandosi la possibilità di modificare il piano del fabbisogno in relazione all'andamento delle entrate.
- che il tetto massimo delle spese di personale è stato calcolato per il 2023 fino al raggiungimento dell'importo di € 632.427,35 ; la capacità assunzionale "teorica" sostenibile nell'anno 2023 rispetto al 2018 si quantificherebbe in euro 637.368,19, ma l'Ente per motivi prudenziali correlati anche al permanere della pandemia Covid-19 ha ritenuto opportuno porre il tetto di 632.427,35 in virtù dell'incertezza dell'andamento delle entrate, riservandosi la possibilità di modificare il piano del fabbisogno in relazione all'andamento delle entrate.

CONSIDERATO

- che in base alla integrazione di modifica al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, si prevedono (così come indicato in proposta e in allegato):

| 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|------------|------------|
| 560.019,26 | 560.019,26 | 560.019,26 |

- che 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.);
- che 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;
- che 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;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Il Revisore,

Visti

- gli atti predisposti in merito al rapporto "Spesa del Personale 2019 e media delle Entrate Correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità" pari al 21,27%;

Rilevato che

- 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 27,60%;
- che il tetto massimo delle spese di personale è stato calcolato per il 2021 fino al raggiungimento dell'importo di € 592.900,64; che la capacità assunzionale "teorica" sostenibile nell'anno 2021 rispetto al 2018 si quantificherebbe in euro 617.604,84, ma l'Ente per motivi prudenziali correlati anche al permanere della pandemia Covid-19 ha ritenuto opportuno porre il tetto di 592.900,64 in virtù dell'incertezza dell'andamento delle entrate, riservandosi la possibilità di modificare il piano del fabbisogno in relazione all'andamento delle entrate.

- che il tetto massimo delle spese di personale è stato calcolato per il 2022 fino al raggiungimento dell'importo di € 617.604,84; la capacità assunzionale "teorica" sostenibile nell'anno 2022 rispetto al 2018 si quantificherebbe in euro 632.427,35, ma l'Ente per motivi prudenziali correlati anche al permanere della pandemia Covid-19 ha ritenuto opportuno porre il tetto di 617.604,84 in virtù dell'incertezza dell'andamento delle entrate, riservandosi la possibilità di modificare il piano del fabbisogno in relazione all'andamento delle entrate.
- che il tetto massimo delle spese di personale è stato calcolato per il 2023 fino al raggiungimento dell'importo di € 632.427,35 ; la capacità assunzionale "teorica" sostenibile nell'anno 2023 rispetto al 2018 si quantificherebbe in euro 637.368,19, ma l'Ente per motivi prudenziali correlati anche al permanere della pandemia Covid-19 ha ritenuto opportuno porre il tetto di 632.427,35 in virtù dell'incertezza dell'andamento delle entrate, riservandosi la possibilità di modificare il piano del fabbisogno in relazione all'andamento delle entrate.
- che la spesa prevista nel piano triennale è pari ad euro 560.019,26 per la annualità 2021, replicata negli anni 2022 e 2023

Considerato che

- Il rispetto degli equilibri di Bilancio alla luce del D.M. 01 agosto 2019 e successive modificazioni e integrazioni, individua i tre saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo;
- **Il Rendiconto di Gestione esercizio 2019 è stato approvato;**
- I saldi dei nuovi equilibri si basano sui risultati di competenza, equilibrio di bilancio e equilibrio complessivo;
- con la precisazione della Commissione Arconet della riunione del 11/12/2019, Il risultato di competenza W1 e l'equilibrio di Bilancio W2 sono indicatori che rappresentano gli **equilibri della gestione del bilancio**, mentre l'**equilibrio complessivo** W3 svolge la funzione di rappresentare gli effetti della gestione complessiva dell'esercizio e la relazione con il risultato di amministrazione;
- lo stato di salute finanziaria dell'Ente, si misura soprattutto sotto il profilo dell'equilibrio corrente e a supporto dell'analisi, potrebbero rilevarsi altri indicatori che consentono di analizzarne la gestione, evidenziando i parametri di criticità specifici e/o situazioni di disequilibrio;

ESPRIME

Parere:

- ✓ Favorevole sulla determinazione della nuova capacità assunzionale dell'Ente, evidenziando che l'effettiva attuazione sarà subordinata alla capacità del bilancio dell'Ente di garantire la copertura con entrate ricorrenti, salvaguardando il rispetto degli equilibri di bilancio;
- ✓ **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.

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, 06 aprile 2021

Il Revisore Unico

Dr. Gian Luca Zicca

