



Comune di Maracalagonis Città Metropolitana di Cagliari

Il Revisore Unico

Parere n°12 del 19 Giugno 2020

L'anno 2020, il giorno diciannove del mese di giugno, il sottoscritto Aldo Cadau, Revisore dei Conti del Comune di Maracalagonis (CA), nominato per il triennio 2019/2021 con delibera del Consiglio Comunale n. 30 del 09 luglio 2019, si è riunito ai sensi dell'art. 234 e ss del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267. Il Revisore Unico, procede all'esame della proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 08/06/2020 avente ad oggetto: **“Programmazione fabbisogno del personale triennio 2020/2022 – Approvazione e modifica”**.

In apertura di seduta, il Revisore Unico procede all'esame:

- della documentazione inerente la proposta di delibera di Giunta Comunale di cui sopra ed i relativi allegati necessari alla predisposizione del presente parere.

Richiamato l'art. 239, comma 1, lettera b) n. 2), del D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede che l'Organo di Revisione esprima un parere sulla proposta di bilancio di previsione, verifica degli equilibri e variazioni di bilancio, contenente anche un motivato giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile, tenuto conto del parere espresso dal responsabile del servizio finanziario e di ogni altro elemento utile.

Premesso che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle PP.AA., 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 restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 91 del D. Lgs 268/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche ed in particolare l'art. 6 del D.lgs 165/2001 prevede l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio e alla revisione delle dotazioni organiche con cadenza almeno triennale;
- l'art. 33, comma 2 del D.L 34/2019, convertito nella Legge 58/2019, il quale detta disposizioni in materia di assunzioni di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria 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 del fabbisogno del 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 definita 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.”;

- il D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- il D.M. 17 marzo 2020 dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- con deliberazione della Giunta comunale n.38 in data 16.03.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedano alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale del fabbisogno del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che il piano triennale del fabbisogno del personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 afferma che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

Tenuto conto:

- che il piano triennale del fabbisogno del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
 - alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa,
 - strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- che con la determinazione dirigenziale n. 567 del 08.06.2020 è stato determinato il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari ad euro 295.968,01 e che per l'anno 2020 il tetto massimo della spesa di personale è pari ad euro 1.567.467,69;
- della necessità dell'Ente di aggiornare il piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Considerato che:

- l'Ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 18,25 %;

- a seguito di espressa ricognizione, disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020- 2022 predisposta dal Responsabile del servizio finanziario-personale, sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, deriva da un'attenta valutazione:
 - del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- come indicato nelle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni.

Verificato che:

- la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale anno 2019 al netto dell'Irap	€ 1.281.164,47
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (<i>comprehensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione</i>) (+)	€ 286.303,22
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 1.567.467,69

- per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020–2022 l'ente deve programmare una spesa totale per l'anno 2020 pari ad euro 1.471.693,41, spesa che risulta essere inferiore alla spesa potenziale massima sopraindicata, pari ad euro 1.567.467,69.

Visti:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 72 del 27.12.2019, con la quale è stato approvato il DUP, Documento Unico di Programmazione, periodo 2020/2022;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 73 del 27.12.2019, esecutiva ai termini di legge, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio 2020/2022;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 15.05.2020 di approvazione dell'Organigramma e Funzionigramma dell'Ente;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 15.05.2020, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione (PEG) 2020/2022 e il Piano dettagliato degli Obiettivi e Piano della Performance annualità 2020;
- la deliberazione n. 137 in data 17.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto “Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022.”;
- i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000;
- il parere espresso dal Segretario Comunale in ordine alla conformità giuridico amministrativa della presente Deliberazione;
- Gli allegati indicati a seguire che costituiscono parte integrante della proposta di deliberazione in esame:
 - A. Calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni,
 - B. Dotazione Organica,
 - C. Piano Occupazionale 2020/2022,
 - D. Calcolo capacità assunzionali;
- il D. Lgs n. 267/2000;
- il D. Lgs n. 118/2011, così come modificato ed integrato dal D. Lgs 126/2014;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.
- il D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020.

Verificato:

- il piano occupazionale 2020-2022 predisposto sulla base della nuova dotazione organica, della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente;
- che il nuovo piano occupazionale 2020.-2022 preveda complessivamente n. 4 assunzioni in sostituzione di personale cessato e n.2 nuovi posti da ricoprire;
- che l'Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- che il piano occupazionale per il triennio 2020/2022 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- che l'Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2020/2022.

Per quanto sopra esposto, il Revisore Unico,

Esprime

Parere favorevole, ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs n. 267/2000, in merito alla deliberazione n. 65 del 08/06/2020 avente ad oggetto: "Programmazione fabbisogno del personale triennio 2020/2022 – Approvazione e modifica", accertando la coerenza del piano triennale del fabbisogno del personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Esaurita la verifica, il Revisore formalizza il presente Verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come in appresso.

Del presente atto per opportuna conoscenza viene rilasciata copia all'Ente.

Il Revisore Unico

f.to dott. Aldo Cadau

A circular official stamp of the Comune di Speria, with the text "COMUNE DI SPERIA" and "CONTRATTO DI PER" visible. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.