



## **COMUNE DI MEANA SARDO**

Provincia di NU

### **Parere del Revisore dei Conti n. 4 del 10/04/2024**

|   |
|---|
| <p><b>PARERE IN MERITO AL PIANO DEI FABBISOGNI<br/>DI PERSONALE DEL TRIENNIO 2024-2025-2026</b></p> |
|---|

Il Revisore dei Conti – Dott. Andrea Boi, nominato con deliberazione del Consiglio comunale n. 1 del 14/02/2022 immediatamente esecutiva, in ottemperanza agli obblighi previsti dal D. Lgs. n. 267/2000 (di seguito TUEL),

#### **Premesso che**

- con delibera di Consiglio comunale n. 6 in data 20/03/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio comunale n. 7 in data 20/03/2024 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- il bilancio di previsione è stato redatto secondo l'art. 11, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 118/2011 che prevede accanto agli stanziamenti di competenza anche gli stanziamenti di cassa;
- con la deliberazione di Consiglio comunale n. 13 del 22/05/2023 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022, mentre è ancora in corso di approvazione il rendiconto dell'esercizio 2023.

## 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. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui *«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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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»*;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«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»*;
- l'art. 1, comma 557, della L. 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 (omissis)»;*

- *l'art. 1, comma 557-ter, della L. 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. È 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 L. 296/2006 che dispone che «Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;*
- *l'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 secondo cui «Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558» [per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti];*
- *il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di*

*dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);*

- *l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;*
- *il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;*
- *il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;*
- *le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;*
- *la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELIC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di*

personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

### Esaminate

- ✓ la proposta di delibera di giunta comunale avente ad oggetto *l'Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 e art. 6 D.M. 132/2022 - 2024 - 2026 (enti con meno di 50 dipendenti)* trasmessa, via mail, dal Responsabile del Servizio Finanziario in data 09.04.2024;
- ✓ il calcolo puntuale della capacità assunzionale per l'anno in corso conformemente al D.M. 17.03.2020;
- ✓ la proposta di piano di fabbisogno di personale 2024-2026 (ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione – P.I.A.O. di cui al punto precedente) trasmessa allo scrivente organo di revisione tramite PEC del 08.04.2024, con relativa richiesta di parere; lo schema pianificatorio, che 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 nel DUP 2024/2026 è stato valutato in un'ottica di coerenza, di congruità nonché di attendibilità contabile
- ✓ le seguenti assunzioni previste nel Piano con le riportate modalità:

| Tipologia rapporto     | Profilo  | Numero | Modalità assunzione  |
|------------------------|--|--------|--|
| <b>ANNO 2024</b>       |  |        |  |
| TEMPO<br>INDETERMINATO | Operatore esperto full time 36 ore settimanali | n. 1   | Concorso in itinere  |
|                        | Esecutore specializzato                        |        |  |
|                        | Funzionario full time 36 ore settimanali       | n. 1   | concorso pubblico con eventuale preventiva verifica della disponibilità di graduatorie concorsuali vigenti e utilizzabili per effettuazione di scorrimento delle medesime e/o avviso |
|                        | Istruttore direttivo<br>Tecnico                |        |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | di mobilità esterna tra Enti (art. 30 D. Lgs. 165/2001). |
| <b>ANNO 2025</b>   |  |  |  |
| Nessuna assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato |  |  |  |
| <b>ANNO 2026</b>   |  |  |  |
| Nessuna assunzione a tempo indeterminato e a tempo determinato |  |  |  |

Si specifica che è prevista la copertura di un posto resosi vacante in data 01/03/2024 ma non disponibile perché il dipendente ha richiesto la conservazione del posto ai sensi dell'art. 25, comma 10, del CCNL 16/11/2022, che risulta indisponibile per tutto il periodo nel quale è prevista la conservazione, con inizio della procedura al termine di tale periodo (Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 1° ottobre 2014, n. 20735).

Al termine del periodo di conservazione del posto (31 agosto 2024) si procederà alla copertura di un posto di Funzionario Tecnico full time 36 ore settimanali all'interno dell'area tecnica con conseguente eliminazione dalla dotazione organica del posto di istruttore tecnico part time al 75%.

#### Considerato che

- le capacità assunzionali dell'Ente sono state così determinate in funzione dei parametri rilevanti (si specifica che il rendiconto dell'esercizio finanziario 2023 è ancora in fase di approvazione pertanto l'ultimo triennio di riferimento è il 2020-2022):

|   |               |
|---|---------------|
| entrate correnti anno 2020                                      | 2.144.195,11  |
| entrate correnti anno 2021                                      | 2.116.999,79  |
| entrate correnti anno 2022                                      | 2.400.441,17  |
| <b>media entrate correnti</b>                                   | 2.220.545,38  |
| <b>stanziamento definitivo FCDE 2022</b>                        | 21.755,22     |
| spesa di personale 2018   | 451.032,80    |
| spesa di personale 2022   | 417.174,88    |
| <b>% rapporto</b>   |               |
| <b><u>spese di personale 2022 (417.174,88)</u></b>              | <b>18,97%</b> |
| <b>media entrate correnti (2.220.545,38) – FCDE (21.755,22)</b> |               |

|   |                   |
|---|-------------------|
| <i>% soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM (% soglia (spese/entrate) [art. 4 D.M.]</i>                                    | 28,60%            |
| <i>% massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM</i>   | 32,60%            |
| <i>Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi</i>  | 211.679,10 €      |
| <i>Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi</i>  | 628.853,98 €      |
| <i>Percentuale massima di incremento spesa di personale 2018 da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi (% <b>incremento su base 2018 [art. 5 D.M.]</b>)</i> | 35,00%            |
| <i>Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi</i>  | 157.861,48 €      |
| <b>Limite capacità assunzionale</b>   | <b>608.894,28</b> |

- nell'ambito del Documento Unico di Programmazione si specifica che la sezione operativa del DUP non dovrà più contenere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi all'interno delle singole missioni ma solo le risorse finanziarie e strumentali;

#### Tenuto conto che

- l'Ente ha approvato gli ultimi rendiconti con le seguenti risultanze di sintesi:

| <b>Grandezza</b>                       | <b>2020</b>  | <b>2021</b>  | <b>2022</b>  |
|--|--------------|--------------|--------------|
| Risultato di amministrazione (lett. A) | 3.388.044,11 | 3.869.695,46 | 4.488.151,65 |
| Risultato di amministrazione (lett. E) | 2.506.555,21 | 2.894.043,00 | 3.205.881,74 |

- con deliberazione del Consiglio Comunale n° 7 del 20/03/2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio in corso;

- al fine di asseverare l'equilibrio di bilancio, oltre all'analisi dei parametri obiettivi ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, l'Organo di revisione ritiene ragionevole individuare i seguenti indicatori di bilancio che consentono di individuare elementi di criticità e situazioni di potenziale disequilibrio e che presentano il seguente andamento:

| Indicatore |   | 2024   | 2025   | 2026   |
|------------|---|--------|--------|--------|
| 1.1        | <b>Rigidità strutturale di bilancio</b> <i>Incidenza spese rigide (Disavanzo+ spesa personale + debito) /entrate correnti</i> | 19,55  | 21,23  | 21,23  |
| 3.1        | <b>Indicatore di equilibrio economico-finanziario</b><br><i>Incidenza spesa personale/spesa corrente</i>                      | 19,58  | 20,67  | 20,71  |
| 3.2        | Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale                                  | 6,17   | 6,17   | 6,17   |
| 3.3        | Incidenza della spesa di personale con forme di contratto flessibile  | 0      | 0      | 0      |
| 3.4        | Spesa di personale pro-capite   | 316,70 | 319,41 | 319,41 |
| 8.1        | Incidenza estinzioni debiti finanziari  | 11,39  | 11,39  | 11,39  |
| 8.2        | Sostenibilità debiti finanziari   | 0,96   | 1,04   | 1,04   |

#### Osservato che

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;

Il Comune 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;

Si ritiene adeguata l’assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell’Ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

#### **ASSEVERA**

il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio ed **esprime parere favorevole** alla proposta del Piano di fabbisogni del personale per il triennio 2024-2026, quale sezione del PIAO triennale 2024-2026, 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.

Meana Sardo, 11 aprile 2024

L’Organo di revisione

