

COMUNE DI TRENTOLA DUCENTA

Provincia di Caserta

L'ORGANO DI REVISIONE

OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno di personale 2024/2026, e piano assunzionale 2024, sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026.

L'Organo di Revisione del comune di Trentola Ducenta, nelle persone di:

Carlo Benincasa	Presidente
Carmine Lasco	Componente
Nunziata Rega Santolo	Componente

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale 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. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“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”*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”*;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale 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 il quale 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, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

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;
- Con l'art. 6, del D.L.80/2021, convertito in legge 113/2021 e con il D,P,R,. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. In particolare l'articolo 1, comma1, lett. a) del decreto ha stabilito l'assorbimento nel PIAO del Piano dei fabbisogni del personale, di cui all'articolo 6, commi 1 e 4 del d.lgs 165/2001.

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale 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 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);
- il DM 132/2022 di attuazione dell’art. 6, del DL 80/2021, convertito in legge 113/2021, e del DPR 24 giugno 2022 n. 81;

rilevato che il Responsabile del Settore competente ha attestato che non risultano sussistere nei vari settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all’art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2024/2026;

preso atto che l’Ente:

con delibera di giunta comunale n. 85 del 13.09.2021, ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile inferiore rispetto al limite di legge;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un’unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.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 per il rispetto del limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell’anno 2009;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Trentola Ducenta si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 59.000) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 20.512;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021 – 2022 – 2023) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al 20.27% , al di sotto della percentuale di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27 %, come da prospetto allegato alla presente deliberazione;
- L'ente trovandosi nella fascia demografica di cui alla lett. F) del DM 17/03/2020 e avendo registrato un rapporto tra spese di personale e media delle entrate correnti pari al 20.27%, si colloca nella fascia 1 – comuni virtuosi, potendo incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima di cui alla tabella 1 del DM del 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, così come previsto dall'art. 5 del decreto stesso;

rilevato che con il presente atto sono previste per l'anno 2024 assunzioni a tempo indeterminato, il cui costo complessivo rientra sempre nel rispetto dei vincoli di spesa sopra richiamati, come da tabella seguente:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024			
QUALIFICA DIPENDENTE	CATEGORIA	NUMERO DI POSTI	IMPORTO TABELLARE
Funzionario Tecnico art. 110	n.1	€ 23.212,35 x 1 unità	€ 23.212,35
Istruttore di Vigilanza	N. 2 P.T. 18H	€ 10.696,43 x 2 unità	€ 21.392,86
Istruttore di Vigilanza	N.1	€ 21.392,86 x 1 unità	€ 21.392,86
Istruttore Tecnico	n. 1 p.t. 24h	€ 16.044,65 x 1 unità	€ 16.044,65
Istruttore Perito Informatico	n.1 p.t. 18 h	€ 10.696,43 x 1 unità	€ 10.696,43
Istruttore Amministrativo	N. 1	€ 21.392,86 x 1 unità	€ 21.392,86
TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2024			€ 114.132,01

Rilevato, altresì, che con il presente atto non sono previste per l'anno 2024 assunzioni a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli assunzionali su richiamati ;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili 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;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60, le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, piano occupazionale anno 2024, quale sezione 3.3 del PIAO, in applicazione dell'articolo 6, del D.L. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e, del DM 132/2022, consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;

- le disposizioni di cui all'art. 4, del DPCM 17.03.2020;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020, pari al 20,27% sotto la soglia massima consentita di cui alla tabella 1 e 3 del DM 17.03.2020 pari al 27% e 31%;

esprime

parere favorevole alla deliberazione di giunta comunale avente ad oggetto *“Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024 - 2026 (FTFP), e piano occupazionale 2024, sottosezione 3.3 del PIAO.*

La presente deliberazione è sottoposta al controllo ed autorizzazione della COSFEL ai sensi dell'art. 243 comma 1 del D.lgs 267/2000 del Tuel, in quanto l'ente ha approvato con DCC n. 19 dell' 11/07/2023 la procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 -bis del D.lgs 267/2000.

Lì, 07.08.2024

L'organo di revisione