

**ORGANO DI REVISIONE
COMUNE DI PORTOPALO DI CAPO PASSERO**

Verbale n. 19 del 13.08.2024

Parere sulla proposta di delibera consiliare n. 96/2024 avente ad oggetto: Eccedenze di Personale e Piano Triennale di Fabbisogno di Personale Triennio 2024/2026.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 13 agosto, l'Organo di revisione del Comune di Portopalo di Capo Passero Dott. Pierandrea Scandura, nominato in data 07.02.2024 con apposita Delibera del Consiglio Comunale n. 2:

PREMESSA

L'Organo di revisione ha preso visione della proposta di delibera pervenuta a mezzo PEC in data 08.08.2024, di cui in oggetto e dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ex art. 49 c. 1 D. Lgs 267/2000 pervenuti a mezzo PEC in data 08.08.2024, con la quale si intende procedere all'approvazione di "Eccedenze di personale e Piano Triennale di Fabbisogno di Personale Triennio 2024-2026" sottoposta all'esame dello stesso, ai fini dell'acquisizione del parere di cui all'art. 239, comma 1, lettera b) punto 7) del D. Lgs. 267/2000.

TENUTO CONTO CHE

1. l'art. 2 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
2. l'art. 4 del D.Lgs 165/2000 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
3. l'art. 6 del D.Lgs 165/2000, come modificato dal D.Lgs 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33, del D.Lgs 165/2001;
4. l'art. 89 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

5. l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
6. l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 dispone *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*;
7. in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati [...] garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
8. 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;
9. 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”*;
10. 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 ...”*;

11. l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
12. l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
13. 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";
14. 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";
15. 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;

CONSIDERATO

- che il quadro normativo che è venuto a delinearsi con l'approvazione del D.L. 34/2019 è stato poi ulteriormente definito con l'adozione del D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato all'individuazione dei valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra la 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 nel 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;
- che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che questo Ente ha già aggiornato una volta il Piano triennale dei fabbisogni di personale applicando le nuove norme;
- sulla base della tabella 3 dell'art. 6, D. M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,20% (B);
- che il calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate, come definito dal citato D.M. 17 marzo 2020 e come descritto in dettaglio nella Circolare Ministeriale bollinata in data 8 giugno 2020, ha dato come esito una percentuale pari al 36,76% sulla base dei dati ricavati dal Rendiconto 2023, dato sopra il valore soglia massimo del 31,20% a cui appartiene il Comune di Portopalo di Capo Passero;
- che si rende necessario per l'anno 2024 provvedere all'aggiornamento del Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2024- 2026;

RILEVATO

- che avendo l'Ente registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 36,76%, ha una capacità assunzionale pari a zero.
- che l'attuazione del piano delle assunzioni relativo al triennio 2024/2026 comporta in base ai dati attuali il superamento del rapporto tra le spese di personale e le entrate come definitivo a seguito dell'approvazione del rendiconto 2023 e pertanto si realizza già in sede di programmazione il mancato rispetto della condizione fissata dal D.M. 17 marzo 2020 per procedere alle assunzioni a tempo indeterminato;
- che la capacità assunzionale dell'ente non è più basata sulla formazione di un budget per effetto delle cessazioni di personale, ma piuttosto sul concetto di sostenibilità finanziaria come introdotto dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, e come meglio definito con il D.M. 17marzo2020 e la programmazione delle assunzioni per il triennio 2024/2026, in rapporto allo sviluppo della spesa potenziale massima, non rispetta i vincoli sul contenimento della spesa di personale;

PRESO ATTO

- che ai sensi dell'art. 49, del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 è stato richiesto e formalmente acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espresso dal Responsabile area economico finanziaria e risorse tributarie / Responsabile del servizio finanziario;

VISTI

- le norme contenute nel D. Lgs. 267/2000 e nel D. Lgs. 118/2011 e s.m.i.;
- la proposta comprensiva degli allegati;
- la permanenza degli equilibri di Bilancio;
- il vigente Regolamento di contabilità dell'Ente;
- il CCNL del 16 11 2022;
- il DL 104/2020;
- l'O.A. EE. LL. vigente nella Regione Siciliana;

CONCLUSIONE

- L'Organo di Revisione

RAMMENTA

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

- visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 e art. 49 comm 1 del D. Lgs. 267/2000 dai Responsabili di Settore;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione in oggetto ai sensi dell'art. 239 del D. Lgs. 267/2000

Lì, 13.04.2024

L'Organo di revisione
Dott. Pierandrea Scandura