

COMUNE DI BORGORICCO (PD)

VERBALE N. 42 DEL 13.9.2024

**PARERE SULLA
PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 107 DEL 2.9.2024
Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026
a seguito approvazione Rendiconto 2023
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale
Approvazione della dotazione organica**

Il giorno 13.9.2024 alle ore 13:00 presso lo studio del dott. Bonechi Valentino (di seguito "Revisore" o "Organo di Revisione"), il revisore unico del Comune di Borgoriccio (di seguito "Ente") ha svolto l'attività istruttoria per poter esprimere il proprio parere sulla proposta di delibera di Consiglio Comunale indicata in epigrafe.

A seguito di tale attività, il Revisore,

VISTI

- (a) 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;
- (b) l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 che recita: «2. 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; 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;
- (c) l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turnover legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni 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, al lordo degli oneri riflessi a carico

dell'ente, non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

- (d) la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 146 del 3.10.2022, avente ad oggetto "Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, Ricognizione annuale delle eccedenze di personale. Approvazione della dotazione organica;

CONSIDERATO

- (e) l'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 individua nella tabella 1 della delibera i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 del precitato D.P.C.M., che – ove rispettati – consentono agli Enti, entro i limiti indicati dal successivo art.5, di procedere ad assunzioni;
- (f) per il Comune di Borgoricco, appartenente alla fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti, il valore soglia di cui sopra è pari al 26,90%;
- (g) ai sensi dell'art.5 comma 1 del precitato D.P.C.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni possono incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 dello stesso D.P.C.M., in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2, fermo restando che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore soglia di cui all'articolo 4, comma 1, del D.P.C.M., ossia il 26,90% del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- (h) ai sensi dell'art. 6 comma 1 dello stesso D.P.C.M i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.P.C.M., risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 dello stesso comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nel 2025 del predetto valore soglia. Detto valore soglia per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti è pari al 30,90%;
- (i) la spesa delle assunzioni programmate, unitamente a quella del personale in servizio, risulta contenuta nei limiti stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 27 dicembre 2006, n.296 e nelle ordinarie facoltà per le assunzioni a tempo indeterminato stabilite dalla normativa, con la precisazione che, ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.P.C.M.17/03/2020, "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557 – quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.";

PRESO ATTO CHE L'ENTE:

- (j) ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- (k) a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, che non emergono situazioni di personale in esubero;
- (l) per il lavoro flessibile il limite di spesa massima consentita è pari ad Euro 50.796,06 così come prevista dall'articolo 9, comma 28, del DI 78/2010 (50% di quella sostenuta nel 2009 aumentata al 100% per enti in regola con la riduzione della spesa del personale);
- (m) che la spesa delle assunzioni programmate, unitamente a quella del personale in servizio, risulta contenuta nei limiti stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 27 dicembre 2006, n.296 e nelle ordinarie facoltà per le assunzioni a tempo indeterminato stabilite dalla normativa, con la precisazione che, ai sensi dell'art.7, comma 1, del D.P.C.M.17/03/2020, "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557 – quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.";

RILEVATO CHE:

- (n) si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2023 al netto di IRAP e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2021-2023, al netto del valore del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del bilancio di previsione assestato risulta pari al 22,80%, come da prospetto All. A alla proposta di D.G.C.;
- (o) nell'allegato C della proposta di D.G.C. in epigrafe è rappresentato il programma triennale del fabbisogno di personale 2024-2026;
- (p) nell'allegato D della proposta di D.G.C. in epigrafe l'Ente ha aggiornato la dotazione organica dell'Ente;
- (q) la spesa conseguente alle assunzioni previste con proposta di D.G.C. in epigrafe, unita alla spesa relativa al personale dipendente, trova copertura nel bilancio di previsione 2024/2026;
- (r) l'Ente conferma l'attuale organigramma dell'Ente, già approvato con propria precedente deliberazione n. 145 del 30.11.2022;

VISTO, infine

- (a) il D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL);
- (b) il D.Lgs. n. 118/2011 e gli allegati principi contabili;
- (c) il vigente Statuto e Regolamento di Contabilità dell'ente;
- (d) i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi in data 14.10.2022 e contenuti nella proposta di deliberazione in parola ex art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL);

ai sensi dell'art. 239 del D.lgs 267/2000

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 107 del 2.9.2024, avente ad oggetto "Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 a seguito approvazione Rendiconto 2023 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale - Approvazione della dotazione organica".

Letto, confermato e sottoscritto

Il Revisore Unico

dott. Valentino Bonechi

documento firmato digitalmente ai sensi D.lgs. 82/2005 e s.m.i.