

COMUNE DI ROTONDELLA

PROVINCIA DI MATERA

VERBALE N. 26 DEL 26/05/2022

OGGETTO: PARERE SU Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di ROTONDELLA per il triennio 2022–2024 e dotazione organica in termini di spesa potenziale massima: Approvazione.

Considerati gli oneri di pianificazione triennale del fabbisogno di personale disposti dall'art 6 del D.Lgs. n. 165/2001 a cui il Comune di **Rotondella** deve conformarsi;

Preso atto

- delle Linee di Indirizzo adottate, ai sensi dell'art 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al D.M. 8 maggio 2018;
- del primo comma dell'art 6 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo il quale l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dal vigente ordinamento, deve essere conforme al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
- del secondo comma dell'art 6 del d.lgs. 165/2001, che richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche nonché quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;

Dato Atto

- **che**, con determina del Responsabile del settore economico –finanziario, è stata effettuata, per l'anno 2021, la ricognizione delle spese di personale nel rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, legge 27 dicembre 2006, n. 296. e s.m.i.;
- è stata verificata la coerenza delle spese di personale per l'anno 2021 con il limite di spesa (media triennio 2011-2013);
- è stata individuata la capacità assunzionale del Comune di Rotondella data dal valore soglia applicabile per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2021-2023 ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- è stato, quindi, quantificato il limite per l'effettuazione di nuove assunzioni;
- è stata, da ultimo, verificata la coerenza delle spese di personale assunto con le forme flessibili per l'anno 2021 con il limite del 2009;

è emerso quanto segue:

- ai sensi dell'articolo 3 del D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Rotondella appartiene alla fascia demografica c);

- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2020-2021 e dal bilancio di previsione finanziario 2021-2023, annualità 2021, tale valore soglia **risulta pari al 27,30%**, ossia inferiore al valore soglia , per fascia demografica, individuato dalla Tabella 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020 (che per il Comune di Rotondella, in base al DM 17.03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 27,6%);
- che un ente che si collochi al di sotto del valore soglia può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

Considerato che le cessazioni di personale realizzatesi nell'anno 2021 e nell'anno in corso, unitamente alla previsione dei pensionamenti che si andranno a realizzare nel triennio di riferimento 2022-2024, impongono una rimodulazione della vigente dotazione organica con conseguente riprogrammazione del fabbisogno di personale anche solo per garantire l'espletamento delle funzioni essenziali dell'Ente;

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato, risulta possibile poter **programmare le assunzioni di personale nel triennio 2022-2024** in relazione:

- alla capacità assunzionale data dal **valore soglia** di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020: a tal fine, Il Responsabile del Settore Contabile, con propria determina ha individuato il **valore soglia percentuale applicabile al Comune di Rotondella**, che appartiene alla fascia demografica c) e che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2019-2020-2021 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2021, **risulta pari al 27,30%**, quindi al di sotto del valore soglia di spesa massima di personale rispetto alle entrate correnti;

Dato atto

dalla suddetta verifica emerge che il Comune di Rotondella si colloca tra gli enti “**virtuosi**” e per il triennio di programmazione può incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato, in termini di nuove capacità assunzionali, in misura non superiore a quella determinata sulla base delle percentuali massime di incremento indicate nell'art. 5 del citato DM 17.03.2020;

- alla capacità assunzionale data dal **turn over** legata:
 - alle **cessazioni intervenute nel 2021**;
 - ai «**resti**» inutilizzati presenti e derivanti dalle **cessazioni intervenute negli esercizi anteriori, ossia 2015-2016-2017-2018-2019**;
 - ad eventuali **cessazioni previste e/o che si realizzeranno nel 2022 e nel 2023**;

DI DARE ATTO che il **Comune di Rotondella** ha rispettato, per l'anno 2022, il valore soglia di rientro (31,6) – come determinato ai sensi del D.M. 17/03/2020 - giusta **DGC n. 30 in data 21 04 2022**;

al Revisore è giunta in visione, in data **26/05/2022**, la proposta di deliberazione di Giunta Comunale del 27/05/2022 di approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022 2023 e 2024. Lo schema d'atto, che sarà posto alla convalida dell'Organo di indirizzo politico dell'Ente ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.lgs n. 165/2001, per essere, poi, integrato alla Nota di aggiornamento al DUP 2022/2024 è stato valutato in un'ottica di coerenza, di congruità nonché di attendibilità contabile.

All.1b)-Programma triennale fabbisogno personale 2022-2024-Piano occupazionale: PROFILI da ASSUMERE a tempo indeterminato

Legenda

profili amministrativi
profili contabili
profili tecnici

Profilo professionale	Numero		
	2022	2023	2024
Istruttore Amministrativo/contabile	1	-	-
Collaboratore amministrativo	1	-	-
Addetto lavoro manuale	1	-	-
Categoria protetta	1		
totale profili da assumere nel TRIENNIO	4		

Dotazione Organica del Comune di Rotondella redatta in termini di **spesa potenziale massima** in uno con il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) per il triennio 2022 - 2024, come segue:

SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 (Art. 1 comma 557 legge 296/2006)	€ 917.108,46
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA spesa del personale in servizio al 1 gennaio 2022 cui va aggiunta la spesa di cui l'ente necessita (Linee di indirizzo pubblicate sulla G.U. del 27/07/2018)	€. 732.325,26_
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE (Art. 9 comma 28 DL 78/2010)	€ 63.661,00_

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è **inferiore** alla spesa potenziale massima ;

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;

verificato	X	non verificato
------------	---	----------------

Elementi di criticità rilevati:	
---------------------------------	--

Considerato che

l'Ente, per necessità gestionali non altrimenti risolvibili, intende sopperire alla vacatio di specifiche figure professionali (Area Tecnica, Amministrativa e/o Contabile), mediante concorso pubblico, istituito dello "Scavalco tra Enti" ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004 o anche mediante la somministrazione di lavoro temporane, ricorso ai fondi del P.N.R.R., scorrimento di graduatoria propria o di altri enti, o infine, mediante avviamento degli iscritti;

Che il ricorso al lavoro flessibile terrà conto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 165/2001 e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e/o di spesa del personale, in particolare:

- 1) rispetto delle norme in materia di pareggio di bilancio (fino all'anno 2018) ovvero, a decorrere dall'anno 2019, rispetto e mantenimento dell'equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo;
- 2) rispetto del tetto alla spesa del personale (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché nel corso dell'anno di competenza;
- 3) approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato (articolo 9, comma 1-quinquies DI 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (Bdap) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) essere in regola con gli obblighi di gestione e certificazione telematica dei crediti attraverso l'attivazione della relativa piattaforma informatica (articolo 9 del DI 185/2008);
- 5) avere specifica capacità assunzionale, nella misura prevista dalla legge, data dalle cessazioni verificatesi negli anni precedenti e dal valore soglia applicabile all'Ente;
- 6) avere effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero del personale;
- 7) avere rideterminato la dotazione organica nel corso del triennio precedente;
- 8) avere adottato il programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale;

- 9) avere adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi;
 10) avere adottato il piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);

Dato atto che è in itinere la redazione del bilancio di previsione per cui si rende necessario aggiornare il Piano dei fabbisogni di personale (PTFP) del Comune di Rotondella per il triennio 2022-2024 alla luce dei pensionamenti e delle cessazioni che sono intervenute od interverranno nel triennio 2022/2024,

Atteso che, alla luce del quadro normativo illustrato, risulta possibile poter programmare le assunzioni di personale nel triennio 2022-2024 in relazione alla capacità assunzionale di cui al valore soglia derivante dall'applicazione dell'art. 5 del DM del 17 marzo 2020

■ Le capacità assunzionali calcolate sono le seguenti:

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	2.545
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	722.670,88
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	50.316,14
Quota a carico del comune di Salandra per convenzione Segretario Comunale	-31.027,93
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	2.750,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	744.709,09

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	2.014.790,37	1.870.893,59	2.050.929,77
2 - Trasferimenti correnti	412.667,75	607.359,21	846.973,81
3 - Entrate extratributarie	293.536,52	254.390,06	283.264,79
Totale entrate	2.720.994,64	2.732.642,86	3.181.168,37
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			2.878.268,62
F.C.D.E.			149.978,65
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			2.728.289,97

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
27,30 %	27,60 %	31,60 %	0,30 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	8.298,94	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	753.008,03	NO

Spesa del personale anno 2021	722.670,88
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2022	28,00	925.018,73
2023	29,00	932.245,44
2024	30,00	939.472,14
2025	0,00	722.670,88
2026	0,00	722.670,88

Il Dirigente del Settore servizi Finanziari certifica che:

- il programma di assunzioni sopra descritto è improntato ad un contenimento delle spese di personale, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente di non superare il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti sopra citato e anzi di diminuirlo rispetto all'ultimo consuntivo approvato;

- che il limite di spesa teorica potenziale massima, entro il tetto di spesa consentito dalla legge (dato riveniente, per il Comune di Rotondella, dalla media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è rappresentato:

1. dal valore finanziario della spesa del personale in servizio oltre gli oneri riflessi a carico dell'Ente, cui va aggiunta:

2. la spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over applicabile all'ente.

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;

- è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2022-2024 (deliberazione della Giunta comunale n. 3 in data 28/01/2022);

- è stato rispettato il vincolo di pareggio di bilancio per l'anno 2018 e a decorrere dall'anno 2019, rispetto e mantenimento dell'equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo; sono stati rispettati anche gli obblighi per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2022, del Rendiconto di Gestione 2021, nonché l'invio delle certificazioni e delle pubblicazioni telematiche alle varie banche dati della P.A.;

- Il superamento per l'anno 2021 delle risorse di bilancio di cui ai commi 465 e ss. Dell'art. 1 della L. n. 232/2016, atteso che gli enti territoriali si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo. Tale dato è verificabile anno per anno sui prospetti della verifica degli equilibri allegati al Rendiconto di gestione.

- la piattaforma dei crediti è stata regolarmente attivata con il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti ex art. 27 c. 2 lett. c) del D.L. 66/2014;

- l'ente non ha concesso spazi finanziari in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1 c. 508 della L. 232/2016;

- l'incidenza della spesa del personale sulla spesa corrente dell'anno 2021 è pari al 40,76% e il rispetto del saldo di bilancio con spazi finanziari inferiori all'1% degli accertamenti delle Entrate finali come da Rendiconto 2021;

- esiste la possibilità di ricorrere a rapporti di lavoro flessibile nei limiti di una spesa in linea con i dettami di cui al citato art. 9 comma 28 del D.L. n.78/2010

- il costo della dotazione organica così come delineata nel provvedimento di giunta, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal

punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006:

I riscontri condotti sono stati focalizzati sulla verifica dei seguenti punti ritenuti dalle Linee Guida ministeriali caratterizzanti ed imprescindibili, traendone i seguenti esiti:

[1] il PTFP risulta sviluppato, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nella proposta di Piano della performance per gli esercizi 2022/2024, redatta in conformità all'articolo 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 [ai sensi dell'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs n. 267/2000, il Piano della performance va unificato al PEG].

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

[2] la specificata dotazione organica si risolve in un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile", intesa come vincolo esterno di legge (art 1, commi 557 o 562, Legge n. 296/2006) che non può essere valicata dal PTFP.

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

[3] nel rispetto di tale indicatore di spesa potenziale massima, l'Amministrazione comunale:

a) copre i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, esplicitando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento con riferimento alla stipula di contratti a tempo determinato.

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

b) indica, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs n. 165/2001, 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.

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

[4] in riferimento alle previste spese per:

— il personale in servizio a tempo indeterminato: sono indicate distintamente anche quelle da sostenere per il personale in comando (o altro istituto analogo);

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

— le diverse tipologie di lavoro flessibile: l'Ente si è conformato alla disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001, nonché 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.

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

— le segnalate procedure di mobilità: è stato accertato il rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

E' stato inoltre verificato che il Comune di Rotondella in sede di stesura del PTFP:

■ ha individuato, ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, le situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

■ ha indicato le progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017;

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

■ ha esplicitato, nel rispetto del vigente regime di legge sulle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di nuovo personale adottando le modalità di cui all'articolo 35 del D.lgs. n. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge tra cui quelle dell'articolo 20 D.lgs n. 75/2017;

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

■ 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;

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

■ ha garantito la piena attuazione dei percorsi di reclutamento previsti dall'articolo 35, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001 relativi alle assunzioni obbligatorie (ex Legge n. 68/1999) concernenti le categorie protette.

verificato ☒ non verificato ☐

Elementi di criticità rilevati:

Posto che l'art 6-bis, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001, rimette all'Organo di Revisione gli obblighi di vigilanza relativi alla programmazione dei fabbisogni di personale richiedendo, altresì, l'evidenza, nei verbali di verifica, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale;

la proposta di PTFP è stata sottoposta ai controlli preventivi, previsti dal vigente ordinamento, al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Si attesta che:

■ partendo dall'ultima dotazione organica adottata, il Comune di Rotondella ha correttamente ricostruito il corrispondente valore di "spesa potenziale" riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto; oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;

■ la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2017, non è superiore alla spesa potenziale massima, espressione del tetto di legge alla spesa del personale applicabile al Comune;

■ il predisposto PTFP risulta in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, appare congruo alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente. La programmazione tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica;

■ il Piano esplicita la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che risultano non superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di legge alla spesa di personale applicabili (art 1, comma 557-quater o 562, Legge n. 296/2006).

A sintesi di quanto sopra, nel rispetto dei verificati indicatori di "spesa potenziale massima", l'Amministrazione, nell'ambito del PTFP, potrà procedere - annualmente - alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Si raccomanda all'Ente:

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".

Il controllo del contenimento della spesa per il personale nelle stime del bilancio di previsione

Preso atto che il Comune di Rotondella, ai sensi dell'art. 39, c. 1 e 19, legge 27 dicembre 1997, n. 449, deve adeguare il proprio ordinamento per contemperare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, alle esigenze di funzionalità e migliore funzionamento dei servizi, finalizzando i processi ad una riduzione programmata delle spese del personale.

Osservato che le disposizioni sul contenimento della spesa per il personale, le cui economie restano acquisite ai bilanci degli enti ai fini del miglioramento dei relativi saldi, rappresentano

principi fondamentali del coordinamento della finanza pubblica (art.1, c. 205 e 206, legge 23 dicembre 2005, n. 266),

costituisce precipuo compito dell'Organo di Revisione accertare che:

a] 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e che, eventuali deroghe a tale principio, siano analiticamente motivate (art. 19, c. 8, legge 28 dicembre 2001, n. 448);

b] le politiche di reclutamento del personale siano adeguate al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica (art. 3, c. 69, legge 24 dicembre 2003, n. 350).

In questo contesto,

visto il D.L. n. 90/2014,

l'Amministrazione comunale ha impostato la sua Programmazione del Fabbisogno di personale per le annualità 2022/2024 in un'ottica di rispetto dei vincoli legislativi sulla spesa di personale, nel senso di una riduzione progressiva della medesima, in linea con i seguenti precetti normativi:

Vista la vigenza (e cogenza) delle disposizioni dettate dall' articolo 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, in materia di **riduzione delle spese di personale**;

Preso atto del **parametro** individuato dal comma 557-quater dell'articolo 1, Legge n. 296/2006, da intendere in senso statico, con riferimento al **triennio 2011-2013**;

[a) in conformità alla Deliberazione Corte dei Conti n. 27/Sezaut/2015/QMIG, le annualità 2011-2013 non vanno attualizzate a "scorrimento", in quanto il parametro temporale triennale è fisso ed immutabile perché «legato indissolubilmente alla natura particolarmente stringente dei vincoli assunzionali e di spesa vigenti in quei periodi»;

b) per spesa effettivamente sostenuta, in riferimento agli anni 2011-2013, sono da considerarsi gli impegni presenti nei rendiconti dei rispettivi periodi, mentre per quanto concerne le spese proprie degli esercizi finanziari 2017 e successivi queste dovranno essere legate a poste contabili per loro natura esigibili in tali annualità.]

[Rispetto al rapporto tra spese di personale e spese correnti, invece, la Legge n. 160/2016 di conversione del D.L. n. 113/2016 ha mutato il quadro normativo di riferimento, disponendo l'abrogazione in via diretta di tale vincolo tendenziale. Si veda altresì il Parere n. 207 del 20/07/2016 della Sezione Regionale di Controllo della Lombardia]

Considerato che le azioni da modulare per assicurare la riduzione della spesa di personale devono essere rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento [art. 1, comma 557, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo modificato dall'art. 16, comma 1, D.L. n. 113/2016, conv. dalla Legge n. 160/2016]:

a) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche-amministrative,

b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

[In caso di mancato rispetto dei vincoli sulla spesa di personale, è fatto divieto di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, ed è, altresì, fatto divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione (art. 1, comma 557-ter, Legge n. 296/2006; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014, conv. dalla Legge n. 114/2014)]

è stato accertato che, per l'esercizio 2022, il Comune di Rotondella, ai fini del rispetto dei vincoli sul tetto di spesa per il personale:

1] ha assicurato la riduzione della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557, n. 1, Legge n. 296/2006; art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014, conv. dalla Legge n. 114/2014)

verificato	X	non verificato	
criticità da esporre	[]		

2] la spesa per la retribuzione del Segretario è stata compresa nella spesa per il personale dipendente [deliberazione Corte conti, Sezione Autonomie, 30 aprile 2012, n. 8/SEZAUT/2012/VSGF]

verificato	X	non verificato	
criticità da esporre	[]		

In Conclusione,

Vista la Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale: "Piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022 – 2023 e 2024"

Visto il Parere di regolarità contabile ex art. 49 del TUEL espresso dal Responsabile di Ragioneria, Dott. Francesco Dilozenzo;

Considerato tutto quanto sopra verificato e controllato l'Organo di Revisione Esprime **PARERE FAVOREVOLE** sulla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale sul "Piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2022 – 2023 e 2024".

Muro Lucano, 26/05/2022

Revisore Unico dei Conti

Dott.ssa Pasqualina Lamorte

