

## COMUNE DI CARNAGO

(Provincia di Varese)

### L'ORGANO DI REVISIONE

**Verbale n. 23 del 25/07/2022**

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2022-2024.**

L'Organo di Revisione del Comune di Carnago, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 2 del 27/02/2021, ricevuto in data 23/07/2022 la seguente documentazione:

- Proposta di delibera di Giunta Comunale n. 85 del 23/07/2022 ad oggetto "Aggiornamento Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024";
- Allegato A) Capacità assunzionale 2022 su spesa personale 2021;
- Allegato B) Pianta organica in base alle diverse aree del Comune di Carnago;
- Allegato B1) Nuova dotazione organica;
- Estratto Documento Unico di Programmazione 2022/2024 (Quadro 6 10 Fabbisogno Personale);

#### 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 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"*;
- 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;
- 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;

#### **richiamati**

- l'art.3, comma 5 del D.L. n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le*

*cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

**considerato**

che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale e che:

-l'Ente con Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 17.02.2022 l'Ente ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 ed il Piano delle Assunzioni 2022, sul quale l'organo di revisione ha espresso parere positivo con verbale n. 1 del 14.02.2022;

-l'Ente con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 26.04.2022 ha approvato il Rendiconto 2021;

-l'Ente con Deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 26.04.2022 ha aggiornato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 ed il Piano delle Assunzioni 2022, sul quale l'organo di revisione ha espresso parere positivo con verbale n. 10 del 22.04.2022;

**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 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);

**considerato altresì che:**

-l'Ente nell'anno 2021 ha conseguito il pareggio di Bilancio e l'equilibrio complessivo di Bilancio;

-l'Ente ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di previsione 2022-2024, del Rendiconto 2021 e del Bilancio consolidato 2020;

-l'Ente risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

-l'Ente, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie;

-con Deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 28.01.2022 è stato adottato il Piano delle azioni positive anni 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall'[art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006](#);

-con Deliberazione di Giunta n. 40 del 05.04.2022 è stato adottato il Piano della Performance di cui all'[art.10 della L. n. 150/2009](#);

-l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12.03.1999 n. 68;

**esaminata** la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 23.07.2022 avente ad oggetto "Aggiornamento Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024", unitamente agli allegati;

**rilevato che l'Ente:**

- aggiorna la programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024 e la capacità assunzionale definita con la Deliberazione di G.C. n. 49 del 26.04.2022 sulla spesa di personale 2021;
- rispetta il limite di cui all'[art. 1, comma 557 della L. 296/2006](#), così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa determinato in euro 1.056.920,03;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile per gli anni 2022, 2023, 2024 pari a euro 74.761,90 rispetto al limite di legge pari a euro 121.933,15;

**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 altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il Comune di Carnago si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 6.636;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con il Rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta ora al 21,31%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale pari al 26,90%;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Carnago ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2020 (art. 5, comma 1 del DM), di euro 235.741,46;
- secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"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 ..."*;
- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati con spesa prevista per l'anno 2022 in euro 49.069,00;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva per l'anno 2022 pari a euro 74.761,90, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

**tenuto conto** dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Responsabili dell'Area 1, 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 2022-2024, così come modificato, consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

**esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Aggiornamento Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024";

**assevera**

il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio della Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022-2024

Mantova, 25/07/2022

L'Organo di Revisione

Dr. Carra Pierluigi