



## COMUNE DI LINGUAGLOSSA

### CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Codice fiscale: 83001990874

Partita IVA: 02546250875

TEL 095/7777111

FAX 095/643322

## ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

### Verbale n. 27 del 19.09.2023

**Oggetto: Parere sulla proposta di delibera di Giunta Municipale n.79 del 06.07.2023 “Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2023-2024-2025”.**

L'organo di revisione economico finanziaria composto da: Dott. Mario Barbarotto, Rag. Francesco Terranova, Dott. Giuseppe Tindaro Spartà nominati dal C.C. giusta delibera n.55 del 29.12.2021, si è riunito in collegamento Skype e, nell'ambito delle competenze allo stesso demandate dall'art.239 del TUEL, per esprimere il proprio parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale di cui in all'oggetto ricevuta a mezzo pec in data 06.07.2023;

L'Organo di Revisione,

**esaminata** la proposta di delibera della Giunta Comunale n. 79/2023 del 06/07/2023 avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE – TRIENNIO 2023-2025” e allegati;

**Visto** l'articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

**Visto** l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che “Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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”;

**Visto** l'articolo 19 comma 8 della legge n. 448 del 28/12/2001 il quale prevede che l'organo di revisione accerti 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 legge n. 449/1997;

**Visto** l'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno “assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche - amministrative”. A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011/2013 (comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 90/2014);

**Visto** l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, il quale ha innovato la disciplina delle capacità assunzionali, correlandola a parametri di sostenibilità finanziaria e rimettendone la concreta operatività all'entrata in vigore di appositi decreti ministeriali di definizione delle fasce demografiche e delle percentuali soglia entro le quali gli enti devono attenersi;

**Visto** il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, con il quale, in attuazione della sopra richiamata previsione legislativa, sono state stabilite le “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”;

**Vista** la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (in G.U. n. 226 dell’11/09/2020), ulteriormente esplicitativa delle modalità applicative della nuova disciplina sulle capacità assunzionali dei Comuni di cui al DM del 17/03/2020;

**Rilevato** che il suddetto DM del 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente introdotto dall’art. 3 del D.L. 90 del 24/06/2014, convertito in L. n. 114 del 11/08/2014 e successive modificazioni ed integrazioni e che tale nuovo regime assunzionale trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn over, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

**Rilevato altresì** che, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, l’art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, fermo restando il limite di spesa complessivo con riferimento al valore medio del triennio precedente 2011-2012-2013, ha dettato che “*A decorrere dall’anno 2011 le amministrazioni dello Stato .... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della L. 296 del 27.12.2006, nell’ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.(...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*” (...);

**Tenuto conto**, in particolare, il principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nell’adunanza del 29/01/2015 sulla corretta applicazione dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 il quale sentenza che “*le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del citato decreto, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 non si applicano agli enti in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’articolo 1 della L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009*”; a tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009;

**Visto che** l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l’organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

**Preso atto che** la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM del 17/03/2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1 c. 557-quater della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

**Preso atto che** sono previste assunzioni a tempo indeterminato si a così come riportato negli allegati alla proposta deliberativa in oggetto, che qui si intendono integralmente trascritti;

#### **Verificato che:**

- per effetto del citato D.M. 13.07.2020 il valore soglia di massima spesa del personale per il Comune di Linguaglossa **deve essere pari al 26,90% (Allegato A)** e che il rapporto risultante dai dati a consuntivo **2021** e precedenti della media delle entrate correnti, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità di bilancio 202, e dei dati della spesa di personale risultante dal **consuntivo 2021** al netto delle spese eterofinanziate art. 53 septies del D.L. 104/2020, determina un valore pari al **20,87% (Allegato A1)**, inferiore al valore soglia per fasce demografiche **fascia E** pari al 26,90%;
- l’incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per il Comune di Linguaglossa ammonta ad euro 259.539,53;
- le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 per il Comune di Linguaglossa ammontano ad euro 264.761,71;

**Richiamate:**

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 08/09/2023 e n. 40 del 08/09/2023 con le quali sono stati approvati rispettivamente il DUP e il Bilancio di Previsione 2023-2025, e la deliberazione di Giunta Municipale n.93 del 20/07/2023 con la quale è stato approvato il rendiconto di Gestione 2022 in corso di approvazione in Consiglio Comunale;

**Visto altresì**

- la proposta di deliberazione contenente il nuovo piano triennale del fabbisogno del personale;
- il calcolo della dotazione organica finanziaria e limite della spesa;
- la proposta di deliberazione contenente il nuovo piano triennale del fabbisogno del personale che prevede:

 anno 2023:

- Assunzione n. 1 cat. D1 a tempo full-time ed indeterminato (36 h settimanali) profilo - area funzionari ad elevata qualifica- istruttore direttivo contabile-;
- Assunzione n. 1 categoria D1 a tempo part-time ed indeterminato (18 h settimanali) profilo – area funzionari ad elevata qualifica – istruttore direttivo tecnico –;
- Assunzione n.1 cat. D1 a tempo full-time ed indeterminato (36 h settimanali) profilo – area funzionari ad elevata qualifica – istruttore di vigilanza -;
- Assunzione n. 1 cat. C1 a tempo part-time ed indeterminato ( 12 h settimanali) profilo – istruttore C1)-;
- N. 5 categoria operatori esperti B1 per stabilizzazione personale precario a tempo part-time ed indeterminato (24 h settimanali) –profilo operatori esperti B1-;

 anno 2024:

- Non sono previste assunzioni.

 anno 2025

- Non sono previste assunzioni.

**Visto** il parere favorevole tecnico e contabile per la copertura finanziaria rilasciato dal Responsabile del servizio finanziario dott. Salvatore Manto;

**asseverando**

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio, a seguito dell'adozione della modifica del Piano del fabbisogno di personale di cui alla proposta esaminata;

l'Organo di Revisione

**esprime parere favorevole**

alla proposta di deliberazione di G.M. n.79 del 06.07.2023 avente ad oggetto: *“Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025”*.

**Invita**

- A verificare eventuali norme che bloccano le assunzioni prima di qualsiasi atto;
- A trasmettere gli atti alla commissione Ministeriale per la Stabilità Finanziari degli Enti Locali ai sensi dell'art.243-bis del Tuel ;

### *evidenzia e pone all'attenzione dell'Ente*

- che con l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e successive integrazioni e modifiche è stato introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

-la modalità scelta dal legislatore per rendere attuativo questo nuovo strumento di pianificazione e programmazione, sono state quelle di un regolamento, da adottarsi mediante Decreto del Presidente della Repubblica, recante individuazione e soppressione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (art 6, comma 5, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021) e di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (art. 6, comma 6, DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021);

-in data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 24/06/2022, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e che tale regolamento è entrato in vigore 15 luglio 2022;

- sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Tale regolamento definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti. Il provvedimento è entrato ufficialmente in vigore il 22 settembre 2022;

Per quanto riguarda il contesto che qui ci interessa, tali sopracitate norme stabiliscono che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (come gli altri Piani citati nel D.P.R. 81/2022) viene soppresso confluendo nel nuovo PIAO che prevede una fase transitoria con scadenza ultima per la relativa adozione al 31/12/2022 per l'esercizio 2022 e una fase a regime dall'anno 2023 con adozione entro il 31/01/2023 (30 gg successivi al Bilancio di Previsione 2023/2025).

Il Collegio quindi, invita e raccomanda l'Ente, di seguire attentamente l'evoluzione normativa e di far confluire la seguente deliberazione nel PIAO 2023/2025.

*La deliberazione de qua andrà, altresì, trasmessa alla Rappresentanze Sindacali, Aziendali e Territoriali.*

### **L'Organo di Revisione**

Presidente dott. Barbarotto Mario \_\_\_\_\_

Componente rag. Terranova Francesco \_\_\_\_\_

Componente dott. Spartà Giuseppe Tindaro \_\_\_\_\_

*(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico D.P.R. 28/12/2000 n. 445, del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa)*