



Comune di Catania

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI COMUNE DI CATANIA

Parere n. 70 del 02/11/2023

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 - sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025.

L'Organo di Revisione del Comune di Catania, nelle persone del Dott. Salvatore Granatelli, Presidente e Rag. Salvatore Palilla, componente, riunitosi in videoconferenza per esaminare il **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 - sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025.**

visti:

- la richiesta di parere del 06/10/2023, Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 - sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025, ricevuta tramite pec; e parere espresso in data 20/10/2023;
- la richiesta di parere del 31/10/2023, Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 - sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025 aggiornato alla data del 27/10/2023, ricevuta tramite email in data 31/10/2023;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 102 del 06/10/2023 ricevuta tramite email;
- l'art. 6 del D.L. 80/2021 che ha istituito il PIAO quale documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di piani tra i quali il piano dei fabbisogni 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 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;
- 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:

- la dotazione organica del Comune di Catania, come rideterminata con deliberazione di G.C. n. 176 del 13/12/2018, a seguito della dichiarazione di dissesto dell'Ente, approvata, peraltro, dalla COSFEL con decisione n. 183 del 19/12/2018, risulta pari a n. 3481 unità, di cui n. 40 relative a posizioni dirigenziali. Tale dotazione viene confermata anche per il triennio 2023-2025;
- 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, assorbito dal Piano Integrato Attività ed Organizzazione, 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;

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 (G.U. n.108 del 27/04/2020) 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);
- che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

vista la sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025 “piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025” unitamente agli allegati;

preso atto del rispetto dei seguenti vincoli e parametri

- - Rapporto spesa del personale/entrate correnti dell’Ente al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità, calcolato sulla base dell’ultimo rendiconto approvato (2021), pari al 27,81 % (da aggiornare successivamente all’intervenuta approvazione del rendiconto 2022);
- - Certificazione relativa alla spesa media del triennio 2011/2013, giusto parere del Collegio dei Revisori dei Conti n. 111689 del 23/03/2017, pari ad € 129.464.103,52;
- - Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale effettuata con nota n. 14646 del 12/01/2023, giusta art. 33, D.Lgs n. 165/2001, come modificato dal D.L. n. 78/2010 e integrato dall’art. 16 della L. 183/2011, che ha avuto esito negativo.
- - Rispetto del tetto per i contratti a tempo determinato (non superiore al 20% dei dipendenti a tempo indeterminato);
- - Rispetto del rapporto dipendenti/popolazione come definito dal decreto del Ministro dell’Interno del 18/11/2020, che risulta pari a 1/169 (percentuale prevista: 1/91);
- - Rispetto dell’art. 259, comma 6, del TUEL per quanto concerne la spesa per le assunzioni a tempo determinato, ridotta al 50% di quella media del triennio antecedente alla dichiarazione di dissesto, pari a € 2.298.219,93; 98
- - Rispetto dell’art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nella considerazione che le assunzioni a tempo determinato programmate non sono soggette al vincolo dettato dalla predetta norma;
- - Rispetto dell’art. 53, comma 2, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
- - Rispetto della legge n. 68/99 (assunzioni obbligatorie)

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;

considerato che:

- il Comune di Catania si colloca nella fascia demografica lett. h) (popolazione da 250.000 a 1.499.990) della tabella 1 del citato D.M. che prevede un valore soglia minimo pari al 28,80% e massimo pari al 32,80%, avendo una popolazione residente al 31.12.2021 di riferimento pari a 310.503 abitanti e alla data del 31/12/2022 pari a 298.762 abitanti;
 - il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 27,81 % (da aggiornare successivamente all'approvazione del rendiconto 2022), al di sotto del valore soglia individuato in 28,80 %;

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

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2022 risulta pari ad euro 5.933.846,88;
- 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 ...”*;

atteso che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato e determinato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati per l'anno 2023;
- sono previste stabilizzazioni ai sensi del D.L. 44/2023 convertito in L. 74/2023 per l'anno 2024 - Area Vigilanza;
- non sono previste assunzioni per l'anno 2025;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 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;*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*

esprime

parere favorevole al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 - sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025.

Catania li 02/11/2023

IL Collegio dei Revisori dei Conti

Firmato digitalmente da:
Salvatore Granatelli
Data: 02/11/2023 18:26:35

Presidente Dott. Granatelli Salvatore

Componente Rag. Palilla Salvatore