

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

N. 1 Data 29/01/2024	PARERE SUL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNI 2024-2026 CONTENUTO NEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.
-------------------------	--

L'Organo di Revisione Economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 18 gennaio 2024 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) ANNI 2024 - 2026. COMUNE DI GHEDI".

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, 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;

Visto il parere 23 settembre 2020, n. 125 della Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia che, rimediando ad una lacuna della disciplina delle facoltà assunzionali, riscontrata nella circolare interpretativa del D.M. n. 17/2020, ritiene che debba essere considerata nel computo complessivo della spesa del personale il rimborso che un Comune versa, per il pagamento delle prestazioni svolte a proprio beneficio dai dipendenti di altro ente convenzionato, generalmente il capofila;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (Rendiconto 2022)

risulta essere pari al 16,54%, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto "i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Considerato inoltre che:
per effetto dell'art. 5, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018 (€. 2.100.457,08):

SPESA PERSONALE - DPCM 17-03-2020			
LA PERCENTUALE INDIVIDUATA IN CIASCUNA ANNUALITA' SUCCESSIVA ALLA PRIMA INGLOBA LA PERCENTUALE DEGLI ANNI PRECEDENTI	<u>ANNO 2024</u>		
	INCREMENTO ART. 5 - TABELLA 2	21,00%	462.100,56
	<u>ANNO 2025</u>		
	INCREMENTO ART. 5 - TABELLA 2	NON DEFINITA	NON DEFINITO
	<u>ANNO 2026</u>		
	INCREMENTO ART. 5 - TABELLA 2	NON DEFINITA	NON DEFINITO

- a tale valore con nota 12454/2020 il MEF ritiene non si debbano aggiungere le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 pari ad €. 68.195,68, in quanto le due opzioni (spazi assunzionali di Tabella 2 e resti dei cinque anni antecedenti) siano alternative: il Comune sceglierà pertanto il più favorevole dei due, sempre garantendo il rispetto del valore soglia;

Rilevato che nell'anno 2020 sono state effettuate nuove assunzioni, che hanno fatto permanere la spesa del personale, di cui alla tabella 1 del DPCM 17-03-2020, al di sotto del tetto della spesa storica dell'anno 2018 con un utilizzo del potenziale importo incrementale della capacità assunzionale di cui al DPCM 17-03-2020 pari ad €. 0,00;

Rilevato, altresì, che nell'anno 2021 sono state effettuate nuove assunzioni, che hanno fatto permanere la spesa del personale, di cui alla tabella 1 del DPCM 17-03-2020, al di sotto del tetto della spesa storica dell'anno 2018 con un utilizzo del potenziale importo incrementale della capacità assunzionale di cui al DPCM 17-03-2020 pari ad €. 0,00;

Rilevato, inoltre, che nell'anno 2022 sono state effettuate nuove assunzioni, che hanno comportato un incremento della spesa del personale, di cui alla tabella 1 del DPCM 17-03-2020, con superamento della spesa storica dell'anno 2018 con un utilizzo del potenziale importo incrementale della capacità assunzionale di cui al DPCM 17-03-2020 pari ad €.

55.152,03 (decurtando quanto erogato relativamente agli arretrati 2019-2020-2021 del nuovo CCNL 2019/2021);

Rilevato, inoltre, che nell'anno 2023 sono state effettuate nuove assunzioni, che hanno comportato un incremento della spesa del personale, di cui alla tabella 1 del DPCM 17-03-2020, con superamento della spesa storica dell'anno 2018 con un utilizzo del potenziale importo incrementale della capacità assunzionale di cui al DPCM 17-03-2020 pari ad €. 280.233,90 (come da preconsuntivo 2023);

Rilevato che l'ente dispone di un margine di potenziale maggiore spesa per l'anno 2024 pari ad €. 108.971,99, fino al raggiungimento del primo valore soglia;

Considerato che nell'anno 2024 sono state effettuate e sono in programma nuove assunzioni che porteranno ad un aumento della spesa del personale, determinata secondo quanto stabilito dal DPCM 17-03-2020, rispetto al valore a consuntivo 2018 di €. 444.357,92;

Considerato, altresì, che per gli anni 2025 e 2026 si è in attesa della definizione delle modalità di utilizzo delle capacità assunzionali;

Anno 2024

*Dato atto che è necessario **mantenere**:*

- il comando di una dipendente dell'Azienda Ghedi Servizi a Socio Unico S.p.a, per un periodo di sei mesi, prorogabili, come da delibera della Giunta comunale n. 249 del 28/12/2023, personale impiegatizio, Area Operatori Esperti, presso il l'Area Economico Finanziaria Tributi e Commercio, dal 16/01/2024 al 30/06/2024;

- il comando di due Assistenti Sociali dell'Azienda Territoriale per i Servizi alla persona presso il l'Area Servizi Sociali così distribuite:

- una figura che nell'anno 2023 era a 36 ore nel 2024 sarà a 14 ore

- una figura che nell'anno 2023 era a 36 ore nel 2024 sarà a 18 ore

*Dato atto che è necessario **assumere**:*

- Due istruttori nell'Area Demografici, a tempo pieno e indeterminato per potenziare e incrementare l'organico dell'Ufficio visto che l'Ente deve provvedere ad assumere una nuova figura poiché un dipendente è andato in pensione ed una nuova figura per rafforzare le risorse umane assegnate;

- Una figura di Funzionario Tecnico per il Settore Ecologia;

- Il comando di un Assistente Sociale dell'Azienda Territoriale per i Servizi alla persona a 36 ore presso il l'Area Servizi Sociali:

- Un istruttore presso l'Area Segreteria;

- Un istruttore presso l'Ufficio SUAP;

Anno 2025

- Una figura di Funzionario Tecnico per il Area Lavori Pubblici;

- Un istruttore presso l'Area Servizi scolastici (in previsione del pensionamento di un dipendente);

Anno 2026

- Un istruttore presso l'Area Lavori Pubblici (in previsione del pensionamento di un dipendente);

Premesso che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle

risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

Si ribadisce, inoltre, che il Comune di Ghedi intende consentire un percorso di crescita e valorizzazione di alcune professionalità interne secondo parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale con riserva di posti, sia assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno (c.d., arricchimento professionale), che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma.

Stabilito pertanto, alla luce delle considerazioni sopra esposte, di individuare la nuova programmazione per gli anni 2024 – 2025 – 2026:

Anno 2024

Profilo e numero	Modalità di copertura	Area	Tempistica di copertura
n. 1 Funzionario Tecnico 36 ore Tempo indeterminato	Mobilità / Concorso/ Accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali	Area Tecnica Settore Ecologia	Anno 2024
n. 2 Istruttore 36 ore Tempo indeterminato	Mobilità / Concorso/ Accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali/ concorso)	Area Demografici	Anno 2024
n. 1 Istruttore 36 ore Tempo indeterminato	Mobilità / Concorso/ Accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali/ concorso) per utilizzo graduatorie concorsuali/ concorso)	Area segreteria	Anno 2024
n. 1 Istruttore 36 ore Tempo indeterminato	Mobilità / Concorso/ Accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali/ concorso) per utilizzo graduatorie concorsuali/ concorso)	Area Suap/Commerc io	Anno 2024
n. 1 Funzionario Assistente Sociale 36 ore	Comando Azienda Territoriale per i Servizi alla Persona (Ambito 9)	Area Servizi sociali	Anno 2024

--	--	--	--

Anno 2025

Profilo e numero	Modalità di copertura	Area	Tempistica di copertura
n. 1 Funzionario Tecnico 36 ore Tempo indeterminato	Mobilità / Concorso/ Accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali	Area Lavori Pubblici	Anno 2025
n. 1 Istruttore 36 ore Tempo indeterminato	Mobilità / Concorso/ Accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali/ concorso)	Area Servizi Scolastici	Anno 2025

Anno 2026

Profilo e numero	Modalità di copertura	Area	Tempistica di copertura
n. 1 Istruttore 36 ore Tempo indeterminato	Mobilità / Concorso/ Accordo con altri Enti per utilizzo graduatorie concorsuali/ concorso)	Area Lavori Pubblici	Anno 2026

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli Enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 2.157.077,34 e che la spesa di personale di cui al comma 557 – art. 1 – Legge 292/2006 in sede previsionale per il triennio 2024-2026 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "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";

Considerato che per il triennio 2024-2026 viene rispettato il tetto di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2020 (la spesa sostenuta nell'anno 2009 per le assunzioni a tempo determinato) come meglio specificato nell'allegato alla presente deliberazione;

Visti:

- l'art. 16 della Legge n. 183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/- 2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del D.L. n. 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. n. 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Preso atto che:

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 stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;

è stato approvato il Piano delle Azioni Positive del Comune di Ghedi per il triennio 2024/2026, trasmesso alla Consigliera di Parità della Provincia di Brescia che ha validato con parere favorevole in data 15-01-2024 prot. n.0001094;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, 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, Legge n. 296/2006;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 226 del 11/11/2014 e modificato con delibera di Giunta comunale n. 210 del 28/12/2017, in particolare l'art. 34, concernente la competenza, i criteri e le procedure per il passaggio diretto del personale tra Amministrazioni Pubbliche;

Visto lo Statuto Comunale, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 30/09/2003 e ultima modifica con deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 01/04/2014;

Per tutto quanto sopra espresso,

ESPRIME

per quanto di competenza, ai sensi dell'articolo 239 del TUEL, **PARERE FAVOREVOLE** sul **Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026** contenuto nel piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O) – Sezione 3 – sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale oggetto di approvazione con la proposta di Deliberazione della Giunta comunale n 12 del 18 gennaio 2024 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) ANNI 2024 -2026. COMUNE DI GHEDI".

RICHIAMATO l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella Legge 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 2 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 ...";

VISTO il piano degli indicatori di Bilancio 2024/2026;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale relativamente ai valori indicati nel bilancio 2024/2026 del Comune di Ghedi approvato con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 42 del 21/12/2023 a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2024/2026 di cui alla deliberazione della Giunta Comunale in corso di approvazione.

Lì 29/01/2024

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Maurizio Quaranta

Dott. Paolo Roscio

Dott.ssa Cinzia Ferrari

Documento Firmato digitalmente ai sensi degli art. 20, 21, 23 e seguenti del D.Lgs. n. 82/2005