

COMUNE DI CEVO

Provincia di BRESCIA

L'ORGANO DI REVISIONE

VERBALE 5 del 27/10/2021

Oggetto: **APPROVAZIONE AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2022-2023.**

L'Organo di Revisione del Comune di Cevo, ricevuta la documentazione necessaria in data 22/10/2021, per esprimere il parere in merito all'oggetto:

Visti:

- [l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001](#) che 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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006](#), che 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 quater della Legge n. 296/2006](#), che 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 decreto del Ministro per la pubblica amministrazione](#), di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17 marzo 2020, cosiddetto decreto attuativo, recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- [la circolare del Ministero della pubblica amministrazione](#), di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 13/05/2020, pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020;

VISTO LE DELIBERAZIONI:

- di Consiglio Comunale n. 30 del 27.12.2020 avente ad oggetto: *“Recepimento integrale della Deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsavioire n.46/2020 ad oggetto: " Trasferimento del personale dell'Unione dei Comuni della Valsavioire agli enti aderenti in attuazione della deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n° 6/2020 e contestuale redistribuzione dei servizi, delle funzioni e delle attività di competenza dell'Unione in capo ai singoli enti aderenti. Provvedimenti”*.

- della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valsaviore n. 65 del 14.12.2020 ad oggetto "Riparto provvisorio della quota teorica di capacità di Spesa di personale per ciascun ente dell'Unione dei Comuni della Valsaviore, in esecuzione della deliberazione di Giunta dell'unione n. 46 del 12/10/2020", si è disposto che, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla legge 296/2006, commi 557 quater e 562, la spesa di personale sostenuta dall'Unione dei Comuni della Valsaviore nell'anno 2008 è stata pari a Euro 1.474.234,85, costituendo il tetto di spesa di personale ammissibile per legge, essendo l'Unione configurabile quale ente soggetto alle disposizioni di cui dell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006;

Preso atto che tale importo rappresenta la quota teorica di spesa di personale da ripartire tra l'Unione dei Comuni della Valsaviore e i suoi enti aderenti ed in particolare per il Comune di Cevo vengono assegnate risorse potenziali quale limite di spesa di cui alla legge 296/2006, comma 557 quater di € **229.500,00**, nonché una rimanenza finale in capo all'Unione di € 241.300,00, oltre una rimanenza di € 30.324,85 eventualmente da distribuire;

Evidenziato che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che *"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"*; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa in valore assoluto.

PREMESSO CHE ai sensi e per gli effetti dell'art.39 "Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time", della L. 27/12/1997 n.449, *"1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 2 aprile 1968, n.482"*.

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.»;

DATO ATTO che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai

nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

VISTA la deliberazione Comunale n.24 del 27/04/2021 avente ad oggetto: “Piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2021/2023 e piano occupazionale 2021”;

Premesso che il Comune di Cevo, aderente alla Unione di Comuni della Valsaviore, ha reinternalizzato buona parte delle funzioni prima assegnate all’Unione, nonché il relativo personale, a decorrere dal 1° gennaio 2021;

Atteso che, in considerazione di quanto sopra, i dati contabili della spesa di personale relativi ai rendiconti della gestione delle annualità d’interesse per l’applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono riconducibili alla predetta forma associata;

Ritenuto che, per poter dare applicazione alle previsioni dell’art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 summenzionato, sia necessario e ragionevole ricostruire le somme di cui al precedente capoverso in base alle quote di spesa di personale e della quota TARI al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (punto 1.2 della circolare del Ministero dell’Interno n. 17102/110/1 del 08/06/2020) registrate nei consuntivi dell’Unione e riferibili al Comune di Cevo in virtù della propria quota di partecipazione nelle annualità interessate, in armonia con il principio del c.d. “ribaltamento”, enunciato dalla Corte dei conti nelle diverse delibere prodotte sul tema (ex multis, Sezione delle Autonomie, deliberazione 20/2018/QMIG);

Rilevato che, quanto alla determinazione del valore della spesa di personale delle annualità oggetto della presente programmazione, a partire dal 2021, si terrà conto, oltre che della spesa del personale direttamente contrattualizzato, anche della quota di spesa di personale tuttora posta in capo all’Unione della Valsaviore, in ragione della parte riconducibile al Comune di Cevo (n. 1 istruttore amministrativo addetto all’ufficio tributi per la quota effettiva è pari al 20% in quanto il restante 80% verrà rimborsata dai comuni di Savio dell’Adamello, Berzo Demo, Cedegolo e Sellero);

Verificato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2017, 2018 e 2019 per le entrate, al netto del FCDE dell’ultima delle tre annualità considerate, e dell’anno 2019 per la spesa, come da prospetto di calcolo Allegato A) alla presente Deliberazione, che:

- 1) Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **13,28%**;
- 2) Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%;
- 3) Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2021/2023, con riferimento all’annualità **2021**, di **Euro 292.540,49**;
- 4) Ricorre l’applicazione dell’ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell’anno 2018 (pari a Euro 272.586,91), previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, che consente un incremento di tale spesa per Euro 79.050,20
- 5) il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020;
- 6) in conclusione, il Comune deve assumere a riferimento, quale limite per l’effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato, il parametro determinato dalla soglia costituita ai sensi del richiamato art. 5, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, che ammonta complessivamente ad una spesa di personale insuperabile di Euro 351.637,11

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023:

CESSAZIONI PREVISTE:

Nel 2022 (presumibilmente dal 11/07/2022) è prevista la cessazione di n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo/Anagrafe posizione economica C5 a tempo pieno ed indeterminato.
Nel 2021 e 2023 non è prevista alcuna cessazione.

ASSUNZIONI PREVISTE:

ANNO 2021:

ASSUNZIONI PREVISTE: Si procederà all'assunzione di un dipendente Istruttore Amministrativo – posizione economica C1 – tempo PART-TIME ed INDETERMINATO a seguito di stabilizzazione di cui all'art. 20 del Decreto Legislativo 25 Maggio 2017 nr. 75 e s.m.i.;

Dato atto che, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2021 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE 2018 Euro 272.586,91 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 79.050,20 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 351.637,11 ≥ SPESA DI PERSONALE 2021 Euro € 217.138,53

Atteso che la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

Ritenuto, per le annualità successive, di prevedere quanto segue:

ANNO 2022:

ASSUNZIONI PREVISTE: Si procederà all'assunzione di n. 1 dipendente Collaboratore Amministrativo settore Turismo posizione economica C1 a tempo indeterminato e part-time (50%) ed inoltre si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili;

ANNO 2023:

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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 legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-*bis*, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Vista la delibera della Corte conti, Sezione Autonomie n. 15/2018/QMIG, con la quale viene stabilito che il comune che abbia un tetto di spesa per lavoro flessibile del 2009 nullo o troppo basso deve prima procedere a calcolare la media 2007/2008/2009, e, se questa è insufficiente a coprire una assunzione assolutamente urgente e indifferibile, determinare un tetto ex novo nella somma strettamente necessaria a compierla;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga; Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

| Spesa complessiva lavoro flessibile: | | | |
|--------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | ANNO 2007 | ANNO 2008 | ANNO 2009 |
| Tipologia | Importo oneri compresi | Importo oneri compresi | Importi oneri compresi |
| | Zero | Zero | zero |

| | | | |
|--------|--|--|--|
| Totali | | | |
|--------|--|--|--|

Preso atto che in data 19/10/2021 n.1 dipendente Istruttore Direttivo settore Finanziario/Personale ha presentato richiesta di congedo biennale per assistenza al proprio familiare in situazione di handicap certificata dall'ATS competente;

Considerato che l'ufficio tecnico non presenta personale per poter svolgere le pratiche relative ai Lavori Pubblici ed all'Edilizia Privata;

Considerato che è indispensabile determinare un tetto ex novo per le spese di personale relative al lavoro flessibile per poter procedere all'assunzione di n. 2 dipendente categoria D1 a tempo determinato per gli adempimenti in campo tecnico, finanziario e relativo al personale in quanto il Comune presenta una carenza di personale per le motivazioni indicate in precedenza;

Verificato che sulla base delle necessità relative agli uffici comunali si intende provvedere a stabilire un tetto di spesa di personale riguardante il lavoro flessibile di € **66.169,80**;

Dato atto che nel corso dell'annualità 2021 è stato avviato un incarico di collaborazione ed un rapporto di lavoro art. 1 comma 557 della legge 311/2004 ovvero la prestazione di un dipendente a tempo pieno presso altro ente locale al di fuori del suo ordinario orario di lavoro per supportare l'ufficio finanziario in quanto si presenta una carenza di personale all'interno dell'organico per gli adempimenti relativi al Servizio Economico-Finanziario;

Dato atto che:

- ✓ a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;
- ✓ **la spesa di personale, risulta contenuta nella quota teorica di spesa di personale assegnata dall'Unione dei comuni della Valsaviore** con deliberazione di Giunta n. 65 del 14/12/2020 che per il Comune di Cevo ammonta ad € **229.500,00**, la quale costituisce il limite di spesa di cui alla legge 296/2006, comma 557 quater;
- ✓ l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 27/04/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021/2023;
- ✓ l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ✓ l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- ✓ l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ✓ pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *“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”;

A c c e r t a

- Che il piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2021-2022-2023 come da prospetto sopra riportato per l'anno 2021 puo' incrementare la spesa .

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, e approvazione piano triennale fabbisogni di personale 2021-2022-2023 ”.

Saltrio, 27/10/2021

L'Organo di Revisione

MARANZANA LUCA DOMENICO

Rag. Luca Domenico Maranzana

