



COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

Provincia di Milano

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 4 del 29/03/2022

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno Personale 2022/2024 e dotazione organica

L'Organo di Revisione, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 14/03/2019, in regime di "prorogatio", si è riunito il giorno 29/03/2022 alle ore 09,00 in collegamento audio/video-conferenza tramite programma zoom.us, nelle persone dei Sigg:

- dott. Bruno Flavio Mennucci – Presidente;
- dott. Alberto Porta componente;
- dott. Giancarlo Slavich componente (assente giustificato)

per l'esame della documentazione trasmessa in data 25/03/2022 riguardante "l'approvazione del Piano triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024".

Partecipa alla riunione il Dott. Andrea Scacchi per fornire all'Organo di Revisione tutti gli elementi informativi necessari per la redazione del prescritto parere.

L'Organo di Revisione,

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 analitica-mente 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;

§ lo schema di Bilancio di Previsione 2022/2024 predisposto dagli uffici Comunali e relativi allegati in corso di approvazione da parte della Giunta Comunale;

§ 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. È 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;

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;

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 27/04/2020¹) 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);

Rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da verbale del Comitato di Direzione del 25/03/2022 conservato agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 28/01/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006, che verrà aggiornato nel corso del 2022 entro il 30 aprile come da quadro normativo in vigore e che verrà altresì approvato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 nei venti giorni successivi all'approvazione del Bilancio di Previsione ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. n.267/2000 s.m.i.;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Approvazione PTFP 2022/2024 e dotazione organica" unitamente agli allegati inviata in data 25/03/2022;

Preso atto che l'Ente:

§ ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

§ rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa (Allegato E);

§ rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa (Allegato F);

§ risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Rilevato che:

§ è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (Allegato F);

§ è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

Rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella tabella riportata nella proposta deliberativa come Allegato E.

Preso atto

§ che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 438.884,72 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

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 che:

§ il Comune di Cinisello Balsamo si colloca nella fascia demografica **lett. G)** (popolazione da 60.000 a 249.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 73.684 (dato al 31/10/2020);

§ il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al **32,17%**, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del citato D.M., pari al 31,60%, come riportato nella sottostante tabella riportata nella proposta deliberativa come Allegato A.

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

§ secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Cinisello Balsamo non ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM);

§ come si evince dalla tabella riportata nella proposta deliberativa come Allegato B e B bis la capacità assunzionale calcolata in termini di spazio finanziario disponibile pari a euro **€923.818,88** sarà utilizzata nei limiti massimi della percentuale del **98,41% pari ad euro € 909.152,89** ed a condizione di garantire la sostenibilità finanziaria nel triennio 2022-2024 come calcolato nella tabella riportata nella proposta deliberativa come Allegato A-bis;

Rilevato che con il presente atto:

§ sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

§ sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

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 dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 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;

§ il mantenimento dell'equilibrio pluriennale come evidenziato dai dati di bilancio di previsione 2022/2024 in corso di predisposizione;

§ la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 sotto la soglia massima consentita;

**tutto ciò premesso
esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "Approvazione Piano Triennale Fabbisogno Personale 2022/2024 e dotazione organica".

La riunione termina alle ore 09,30 mediante stesura, lettura ed approvazione del presente verbale che sarà successivamente sottoscritto digitalmente ed inviato all'Ente.

Si richiede inoltre che il presente verbale venga trasmesso al Sindaco sig. Ghilardi Giovanni Giacomo, al Presidente del Consiglio Comunale sig. Luca Papini, al Segretario Comunale ed al responsabile del servizio finanziario.

Il Collegio dei revisori:

PRESIDENTE: dott. Bruno Flavio Mennucci
COMPONENTE: dott. Alberto Porta

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.