

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE  
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
PTFP - 2022-2024 – SEZIONE DEL PIAO**



# COMUNE DI PIEVE A NIEVOLE

## L'ORGANO DI REVISIONE

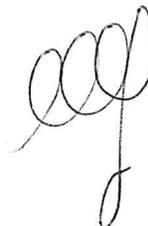
Verbale del 14/12/2022

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024, SEZIONE DEL PIAO.**

L'Organo di Revisione nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 32 del 29.07.2021;

**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 analiticamente 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. 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:*
  - a) *abrogata*
  - 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;*

**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;*

**richiamati:**

- *l’art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall’art.14 bis del D.L. n. 4/2019 che prevede “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall’anno 2018. .... A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”;*
- *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 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, D.L. 34/2019 in base al quale “2. 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto



valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

**rilevato** come risulta dalla documentazione prodotta non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che come indicato nell'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-24 (PTFP) risulta:

- rispettato negli anni 2021 e 2022 il limite della spesa di personale, ai sensi dei commi 557 dell'art. 1, L. 296/2006;
- rispettato il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile; la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 o alla media del triennio 2007-2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009);
- rideterminata la dotazione organica del personale<sup>123</sup> ed effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale;
- il rendiconto della gestione anno 2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 30/05/2022 ed il bilancio di previsione 2022-2024 è stato approvato con deliberazione n. 69 del 28/12/2021;
- il rendiconto della gestione anno 2021 è stato trasmesso alla BDAP in data 04/07/2022 e il Bilancio di previsione 2022-24 è stato trasmesso alla BDAP in data 27/01/2022<sup>4</sup>;

---

<sup>1</sup> Art. 6, comma 2, D. Lgs. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...

<sup>2</sup> Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: 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

<sup>3</sup> Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale.* Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

<sup>4</sup> Art 9 DECRETO-LEGGE 24 giugno 2016, n. 113, comma 1-quinquies. "In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonche' di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo."



- l'Ente non ha predisposto la certificazione dei crediti in quanto non è stata presentata richiesta da soggetti terzi;
- ai sensi dell'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della performance per l'anno 2022 è stato approvato con Delibera di G.C. n. 1 del 25/01/2022 e deliberazione GC n. 41 del 11/04/2022;
- è stato approvato Delibera di G.C. n. 38 del 04/04/2022 il Piano triennale di Azioni Positive 2022-2024;
- il Bilancio Consolidato 2021 è stato approvato il 26/09/2022 con delibera CC n. 34 e trasmesso alla BDAP in data 30/09/2022.

**vista** la proposta di Delibera di Giunta avente ad oggetto l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024 sezione del PIAO, unitamente agli allegati;

**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, e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

**rilevato che:**

- il Comune di Pieve a Nievole rientra negli enti c.d. virtuosi in base al Decreto del 17.03.2020; in quanto il margine esistente tra la propria percentuale del 25,96% e il valore della tabella 1 del Decreto 17.03.2020 pari al 26,90% rende disponibile la somma di €. 54.494,29;
- la soglia è fissata al 26,90%, che, a seguito dei calcoli effettuati dagli uffici, in applicazione del DM 17.03.2020, corrisponde all'importo di € 1.564.277,91 che rappresenta pertanto la massima spesa di personale da non superare nel 2022, 2023 e 2024, come si evince dall'aggiornamento del PTFP 2022-24 e dagli allegati;
- che il Comune di Pieve a Nievole, ai sensi del D.M. 17/03/2020, si attesta al di sotto del predetto valore soglia del 26,90%, e precisamente al 25,96%, secondo il calcolo effettuato dall'ufficio Personale e Ragioneria;
- il rapporto tra spese di personale 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 (2021) si attesta al 25,96%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,9%,

**rilevato altresì,**

- data la soglia massima (da non superare) sopra indicata pari a € 1.564.277,91, quale spesa massima del personale da sostenere per gli anni 2022-2023-2024, alla luce del calcolo effettuato, l'importo del 25,96% da applicare alla media delle entrate correnti 2019-2021 risulta pari a € 54.494,29;
- che, ai sensi della Tabella 2 del DM 17.03.2020, il valore restituito dall'incremento percentuale della spesa del personale registrata nel 2018 è pari a € 393.928,75 (applicando, per il 2022, l'incremento del 24% della spesa 2018), considerato quindi che deve essere preso a riferimento il valore dell'incremento più basso tra i due sopra riportati (pari a € 54.494,29);

- che 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";

**rilevato** che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati, in particolare il Comune di Pieve a Nievole in via prudenziale assume personale nel 2022 solo in regime di turn over;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

**visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Responsabile competente, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come riportati nella bozza della Delibera di Giunta;

**richiamata** l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale in data odierna;

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 2022/2024 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 (lavoro flessibile);

#### **esprime**

parere favorevole alla proposta di Delibera di Giunta avente ad oggetto l'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024, sezione del PIAO, unitamente agli allegati.

L'Organo di Revisione

Il Revisore Unico

Dott.ssa Manuela Sodini

