



ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA DEL COMUNE DI CATTOLICA (RN)

PARERE N. 27/2021

Oggetto: Parere su proposta di delibera di Giunta Comunale n. 226 del 06/12/2021 "P.T.F.P. (PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE) TRIENNIO 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL D.LGS. 267/2000 E DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001 COME NOVELLATO CON D.LGS. 75/2017. APPROVAZIONE".

Il Collegio dei Revisori del Comune di Cattolica, nelle persone:

- Dott. Danilo Sartori - Presidente
- Dott. Stefano Mulazzi - Componente
- Rag. Fabio Ghirelli - Componente

VISTA la richiesta di parere, ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b), p.to 2) del D.Lgs n.267/2000, sulla proposta di deliberazione di Consiglio Comunale n. 226 del 06/12/2021 avente ad oggetto:

"P.T.F.P. (PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE) TRIENNIO 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL D.LGS. 267/2000 E DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001 COME NOVELLATO CON D.LGS. 75/2017. APPROVAZIONE";

VISTI:

* la L. 448/2001 in particolare l'art. 19, comma 8, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, il quale stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

* l'art. 1, comma 557 delle 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 rimodulare 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 che 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, e precisamente che "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 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;

PRESO ATTO CHE:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 L. 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;
- i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenza o soprannumero di personale;
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è altresì sancito dagli artt.5 e 6 D.Lgs. n. 165/2001 di seguito riportati come da ultimo aggiornato con D.Lgs.75/2017;

RICHIAMATI INOLTRE:

- il D.L. n. 34/2019 (Decreto Crescita), in particolare l'articolo 33, che ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il conseguente Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020), che fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20/04/2020;
- la successiva Circolare della P.A. in data 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale l'11/9/2020, contenente indirizzi applicativi, che definisce come, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possano effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione (nel merito cfr. delibera n. 111 del 2020 dalla Corte dei conti sezione regionale per il controllo della Campania), nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale; a tal fine il comparto dei Comuni si articola, sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria, in tre distinte fattispecie:
 - A. Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato; per la classe demografica del Comune di Cattolica, tale incidenza è definita entro il valore soglia del 27%;
 - B. Comuni con una elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti, per rientra, entro il 2025, nel valore soglia, che per la classe demografica del Comune di Cattolica è fissato nel 31%;
 - C. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, intermedia tra i due valori di cui

sopra; tali enti, in ciascun esercizio di riferimento, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato, e possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il rapporto di cui sopra;

VISTA la tabella rimessa dal competente servizio finanziario, allegata sub B) alla presente deliberazione, nella quale si evidenzia che il Comune di Cattolica si colloca nella suddetta fascia C, avendo registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, come desunta dall'ultimo rendiconto approvato, relativo al 2020, del 27,54%;

ATTESO CHE con la proposta deliberativa della Giunta comunale n. 226 del 06/12/2021 ad oggetto "P.T.F.P. (PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE) TRIENNIO 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL D.LGS. 267/2000 E DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001 COME NOVELLATO CON D.LGS. 75/2017. APPROVAZIONE":

1. l'Amministrazione ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

2. l'Amministrazione rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nella tabelle riportate nella proposta deliberativa sopraccitata;

3. il limite assunzionale per l'anno 2022 è pari al rispetto della percentuale del 28,16%, data dal rapporto tra la spesa di personale dell'anno 2019 e la media delle entrate correnti 2017-2019 al netto del FCDE 2019, per il quale, in fase di prima applicazione della nuova normativa l'Ente ha previsto una spesa di personale non superiore a quella impegnata nell'ultimo rendiconto (2019) posto a base del limite;

4. 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 segue:

Media triennio 2011-2011-2013.....	€ 6.184.695,28
Previsione 2022	€ 5.207.060,85;
Previsione 2023	€ 5.206.635,85;
Previsione 2024	€ 5.206.635,85;

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 € 685.118,02 (al netto delle spese per servizio farmacia) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato;

RILEVATO che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato come si evince da allegato D";
- sono previste assunzioni a tempo determinato, come si evince dall'allegato "E" per una spesa complessiva pari a € 593.044,77 che risulta inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;
- la spesa di personale complessiva nel triennio 2022-2024 risulta pertanto determinata così come riportato negli allegati "A personale a tempo indeterminato" e "C personale a tempo determinato";

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai



sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta, raccomanda prima di procedere alle assunzioni previste, di verificare il rispetto delle condizioni necessarie per dar seguito a detti fabbisogni;

CERTIFICA

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1 c. 557 L. 296/2006 come sopra esposto e dimostrato dall'allegato sub. "A";
- b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, sopra esposto e dimostrato dall'allegato sub C);

il Collegio, dopo attento esame della documentazione prodotta, per tutto quanto esposto in premessa

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta deliberativa della Giunta comunale n. 226 del 06/12/2021 ad oggetto "P.T.F.P. (PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE) TRIENNIO 2022-2024 AI SENSI DELL'ART. 91 DEL D.LGS. 267/2000 E DELL'ART. 6 DEL D.LGS. 165/2001 COME NOVELLATO CON D.LGS. 75/2017. APPROVAZIONE".

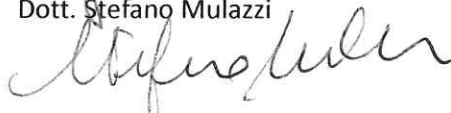
Cattolica, lì 06/12/2021

Il Collegio dei Revisori:

Dott. Danilo Sartori



Dott. Stefano Mulazzi



Rag. Fabio Ghirelli

