



COMUNE di PABILLONIS

(Provincia del Sud Sardegna)

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale del 22/10/2022

OGGETTO: *Proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 18/10/2022 "Piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2022/2024. Aggiornamento".*

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventidue** del mese di **ottobre** alle ore **15:30**, il sottoscritto **CADDEO Dott. Roberto**, nella sua qualità di Revisore Unico dei Conti, nominato (*rinnovo*) con deliberazione del Consiglio Comunale n. **11** del **15/04/2022** per il triennio aprile **2022/2025**, si è riunito nel proprio studio professionale in SARDARA (SU) nella Via Oristano n. 12, per rilasciare il seguente parere obbligatorio,

premessso

di aver ricevuto in data **20/10/2022**, per mail ordinaria, la proposta di deliberazione in oggetto,

richiamate

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. **38** del **22/12/2021**, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) per il triennio 2022/2024, che contiene anche la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. **39** del **22/12/2021**, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
- le variazioni al bilancio di previsione 2022/2024 adottate dal Consiglio Comunale, dalla Giunta Municipale e dalla Responsabile del Servizio Finanziario, fino alla data odierna;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. **4** del **31/01/2022** con la quale è stato approvato l'aggiornamento alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024;
- la deliberazione della Giunta Municipale n. **38** del **26/05/2022** con la quale, con riferimento al Piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2022/2024, si è provveduto alla verifica rispetto ai parametri di virtuosità ai sensi del DM del 17.03.2020 per la definizione della capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato del comune di Pabillonis a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione dell'anno 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 n. 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;
- 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. n. 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. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 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 n. 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 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 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. n. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);
- 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. n. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17/3/2020),

rilevato che

- con deliberazione della Giunta Municipale n. **86 del 17/11/2021** è stata eseguita la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni nella quale è stato attestato, che non risultano sussistere nei settori dell’ente situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che

- con deliberazione di Giunta Comunale n. **85 del 17/11/2021** è stato adottato il piano delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall’art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006 e con deliberazione della Giunta Municipale n. **34 del 11/05/2022** è stato adottato il piano delle performance di cui all’art. 10 della L. n. 150/2009 per l’anno 2022,

considerato che

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

- in data 22/08/2022 sono pervenute al protocollo di questo Comune, n. 7396/2022, le dimissioni volontarie della dipendente B.P., assunta in data 01/05/2021 con contratto a tempo pieno e indeterminato, inquadrata nella Categoria D, posizione economica D1 profilo professionale Istruttore Direttivo Amministrativo assegnato al Servizio Amministrativo AA.GG. e Vigilanza, con decorrenza 29.08.2022 (*ultimo giorno di lavoro 28/08/2022*);
- a seguito delle sopra richiamate dimissioni si rende necessario, sulla base delle direttive in corso di definizione da parte dell'Amministrazione Comunale, che prevedono una riorganizzazione della struttura gestionale dell'ente rimodulando l'assegnazione dei procedimenti in capo ai diversi servizi con una distribuzione su tre aree in luogo di quattro, procedere secondo le seguenti modalità:
- alla trasformazione del profilo professionale Istruttore direttivo amministrativo cat. D in profilo professionale Istruttore tecnico cat. C1;
- - all'assunzione dell'istruttore tecnico a tempo parziale e indeterminato ricorrendo agli istituti secondo l'ordine indicato e di seguito riportato:
 - assunzione di personale a tempo indeterminato mediante scorrimento di graduatorie approvate da altri enti;
 - avvio di selezione concorsuale;
- - all'aumento delle ore per il personale assunto a tempo parziale per il quale si evidenzia quanto segue:
 - aumento da 33 a 36 ore all'Istruttore amministrativo Cat. C1 assegnato ai servizi demografici per un costo annuale lordo pari a € 2.601,01 finanziato con i risparmi di cui al punto c) del punto precedente;
 - aumento da 30 a 36 ore all'Istruttore tecnico Cat. C1 assegnato ai servizi tecnico e patrimonio per un costo annuale lordo pari a € 5.203,62 finanziato con i risparmi derivanti trasformazione del profilo professionale Istruttore direttivo amministrativo cat. D in profilo professionale Istruttore tecnico cat. C1;
- le dimissioni generano (*a seguito delle rimodulazioni sopra esposte*) un risparmio di spesa del personale a tempo indeterminato per l'annualità 2022 e seguenti, che possono essere impiegate per la copertura finanziaria delle spese per le nuove assunzioni programmate,

vista

la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. **94** del **18/10/2022** avente ad oggetto "*Piano triennale del Fabbisogno del Personale triennio 2022/2024. Aggiornamento*" unitamente agli allegati,

considerato che

- con la deliberazione della Giunta Municipale n. **38** del **26/05/2022** 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 n. 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, con riferimento al rendiconto dell'anno 2021, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;
- l'organo consiliare ha provveduto ad approvare con deliberazione n. **12** del **27/04/2022** il rendiconto per l'esercizio 2021,

rilevato che

- in relazione alla media delle entrate correnti registrate nei rendiconti (*2019, 2020 e 2021*) al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FDCE) iscritto nel bilancio di previsione 2021 (*asestato*) rapportate alla spesa complessiva del personale rilevata nel rendiconto 2021 (*al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP*) il Comune di Pabillonis registra una percentuale del 19,24%, la quale assume un valore inferiore alla percentuale di cui alla tabella riportata all'articolo 4 del D.M. 17/03/2020, in base alla fascia demografica dell'ente c) (*comuni tra 2.000 e 2.999 abitanti 25,00%*), l'ente può essere considerato virtuoso;
- la spesa massima sostenibile per l'anno 2022 ammonta ad € 723.545,54, quella prevista per l'esercizio 2022 ammonta ad € 522.632,38 e quella derivante dalla media del triennio 2011/2013 ammonta ad € 548.536,17;
- la programmazione del fabbisogno del personale con la relativa spesa dell'anno 2022 prevista nel Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S.) approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. **38** del **22/12/2021** ed aggiornata con deliberazione della Giunta Municipale n. **4** del

31/01/2022 e con quella prevista dal presente atto in corso di approvazione, per il triennio 2022/2024 è compatibile con i suddetti parametri/limiti;

- non sono previste, con il seguente atto di aggiornamento della programmazione del personale, assunzioni a tempo determinato,

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dalla Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

considerato altresì che sulla base della normativa in vigore per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che dal piano del fabbisogno di personale 2022/2024 esaminato emerge una spesa di personale che risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2022/2024 (*compensazione tra partite di spesa*);

richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

visto e richiamato il rendiconto della gestione 2021 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. **12** del **27/04/2022**;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2022/2024 con particolare riferimento agli indici delle spese di personale di cui ai numeri 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio - rendiconto dell'esercizio 2021, con particolare riferimento agli indici delle spese di personale di cui ai numeri 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4;

rilevato che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2022/2024 conserva l'equilibrio pluriennale;

richiamati i pareri al piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 espressi dal sottoscritto organo di revisione con verbali in data **07/12/2021**, **28/01/2022** e **24/05/2022**;

richiamato altresì tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito nella legge n. 58/2019,

ASSEVERA

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio di previsione 2022/2024 del Comune di Paillonis a seguito dell'aggiornamento del Piano del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui alla proposta esaminata,

ACCERTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, come aggiornato, consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006, nella qualità di ente virtuoso, derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010,

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta,

ESPRIME

parere **favorevole** alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale *deliberazione n. 94 del 18/10/2022 "Piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2022/2024. Aggiornamento"*,

RAMMENTA CHE

- ✓ per procedere alle nuove assunzioni l'Amministrazione Comunale tramite atto di Giunta Comunale deve procedere ad approvare il **Piano integrato di attività e organizzazione** (P.I.A.O.), introdotto all'articolo 6 del [Decreto Legge n. 80 del 2021](#), il cosiddetto "[Decreto Reclutamento](#)" convertito dalla [Legge 6 agosto 2021, n. 113](#). Inizialmente la norma fissava al **31 gennaio 2022** la scadenza per adottarlo, ma il [Decreto Milleproroghe convertito in Legge](#) l'ha spostata al **30 aprile 2022**, termine ulteriormente differito al 31 luglio 2022 dal [decreto PNRR 2](#);

- ✓ il 26 maggio 2022, il **Consiglio dei Ministri** ha approvato in esame definitivo, il regolamento attuativo per l'operatività dell'istituto. Il regolamento è stato inserito nel [Decreto interministeriale 24 giugno 2022](#) e adottato dal [Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81](#), pubblicato sulla [Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.151 del 30-06-2022](#);
- ✓ il suddetto regolamento è, pertanto, operativo dal 1° luglio 2022.
Il presente verbale si chiude alle ore **20:57**.

Il Revisore Unico dei Conti

CADDEO Dott. Roberto 22/10/2022