



Studio Dal Grande Enrico  
DOTTORE COMMERCIALISTA e REVISORE CONTABILE  
Via A. Volta, 15 – 36072 Chiampo (VI)  
Tel. 0444/421518 – Fax 0444/422947

## **COMUNE DI CENESELLI**

*Provincia di Rovigo*

**Verbale n. 06 del 22/05/2023**

# **PARERE SUL VERBALE DI APPROVAZIONE DEL PIANO FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2023-2025**

L'ORGANO DI REVISIONE

DOTT. ENRICO DAL GRANDE

# COMUNE DI CENESELLI

Provincia di Rovigo

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 06 del 22/05/2023

**OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025.**

L'Organo di Revisione Dott. Enrico Dal Grande nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 02 del 11/02/2021;

### 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. 4, c. 2. D.M. 17 Marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;
- 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";
- il D.M. 17 Marzo 2020 ad oggetto: " Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" il quale con decorrenza 20 Aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni anche in deroga al limite derivante dall'Art. 1 comma 557-quoter Legge 296/2006;

### rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 Marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 28,60%;
- Il valore soglia individuato per la classe in cui si colloca il Comune di Ceneselli è 28,60%, mentre la percentuale effettiva rilevata per il 2022 per è pari a 25,49%.

**preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del 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";
- 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 i fattori che orientano la programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 del Comune di Ceneselli sono i seguenti:

- 1) soddisfare prioritariamente le richieste pervenute dai Responsabili di Area in modo che i vari uffici possano procedere al reclutamento del personale necessario al supporto delle attività di competenza;
- 2) porre particolare attenzione ai servizi di accoglienza e orientamento degli utenti a favore degli obiettivi di valore sociale che il Comune si pone come obiettivi di mandato;
- 3) valorizzare le professionalità interne attraverso idonei percorsi di formazione e/o processi di mobilità interni funzionali alla promozione del reinvestimento professionale, benessere organizzativo e interesse pubblico dell'Amministrazione al migliore investimento professionale del personale;
- 4) le modalità di copertura delle posizioni e le priorità di reclutamento saranno definite, di volta in volta e terranno conto dei vincoli derivanti dalle disposizioni di legge, della copertura finanziaria e dalle scelte di politica assunzionale stabilite dalla Giunta Comunale con il presente atto;
- 5) flessibilità nell'attuazione del presente Piano: si potranno apportare alla programmazione del personale le modifiche necessarie per far fronte a situazioni imprevedibili e per rispondere al meglio alle necessità di tutte le Aree comunali

**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 ...";

- 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);

**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;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

**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 di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (**di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018**);
- **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;

**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 24.846,80 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) 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;

**ANNO 2022**

Nel corso dell'anno 2022 si è proceduto a n. 1 assunzione a tempo pieno e indeterminato per mobilità del seguente personale:

- n. 1 (uno) Collaboratore tecnico-manutentivo – assegnato al Settore Tecnico.

Nel corso dell'anno 2022 sono intervenute n. 2 cessazioni (per collocamento a riposo) del seguente personale:

- n. 2 (due) Collaboratori Tecnico-manutentivi – assegnati al Settore Tecnico;
- Nel corso dell'anno 2023 non sono previste cessazioni;
- Nel corso dell'anno 2024 è prevista la cessazione per collocamento a riposo di n. 1 (uno) Funzionario tecnico assegnato al Settore Tecnico;
- Non sono previste cessazioni per l'anno 2025.

## ANNO 2023

### Programmazione assunzioni triennio 2023-2025

Anno	Profilo professionale	Assunzioni	Note
2023	Collaboratore tecnico-manutentivo	1	A seguito di cessazione per collocamento a riposo, prevista assunzione a partire dal 01/07/2023 attraverso graduatorie, mobilità o concorso.
2024	Funzionario Tecnico	1	Copertura attraverso graduatorie, mobilità o concorso
2025	-	-	

### Programmazione lavoro flessibile triennio 2023-2025

Anno	Profilo professionale	Assunzioni	Note
2023	Istruttore Amministrativo Settore Tecnico con fondi statali finalizzati attività PNRR	1	Assunto in data 15/02/2023 a seguito di espletamento di concorso pubblico, avviato nel mese di dicembre 2022.

#### rilevato che:

- il Comune non ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e non risulta strutturalmente deficitario;
- l'attuale dotazione organica non presenta situazioni di esubero o di eccedenza di personale e che, pertanto non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183 del 12/11/2011;
- la spesa complessiva prevista in bilancio la macroaggregato 1.01 rispetta il vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e ss. Della L. n. 296/2006;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio pluriennale 2023-2025 annualità 2023;
- per quanto riguarda il c.d. "lavoro flessibile", il Comune di Ceneselli ha stato stabilito il limite di spesa con delibera di G.C. n. 93/2019, esecutiva, in € 24.846,80, non avendo sostenuto nel 2009 e nel precedente triennio 2007-2009, spese di personale per assunzioni flessibili.

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;

#### 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 2023/2025 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;

**esprime**

parere **favorevole** sulla proposta di delibera n. 48 del 18/05/2023 avente per oggetto "Approvazione piano integrato di attività e organizzazione semplificato 2023-2025".

Chiampo, 22 Maggio 2023

L'Organo di Revisione  
DOTT. ENRICO DAL GRANDE

