

MODIFICA PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI - ANNO 2019

ORGANO DI REVISIONE DEI CONTI

Verbale n. 18 del 21.02.2019

IL REVISORE DEI CONTI

Il sottoscritto MICHELINI MAURO, revisore contabile del comune di Calvene, nominato con delibera consiliare n. 37 del 04.12.2017, in data 21 febbraio 2019 ha ricevuto ed esaminato la proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto: "Modifica programma triennale del fabbisogno di personale 2019 - 2021 e Piano annuale delle assunzioni - anno 2019".

Esaminata la documentazione prodotta;

Richiamati:

- l'art. 39, comma 1 della Legge n. 449/1997 e l'art. 91, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000 i quali prevedono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che all'art. 6 dispone:
 - “1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
 - 2. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
 - 3. 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.*

4. Nelle amministrazioni stataliomissis..... Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...)

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.” (Tale divieto si applica con decorrenza dal 28 settembre 2018).

***art. 6-ter** - “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. 3. 4. 5.....omissis.....;

- l'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s. m. e i. - Finanziaria 2007, modificato dall'art. 14, comma 7 della legge 122/2010 e dall'art. 16, comma 1 della legge 160/2016:

* comma 557 secondo il quale gli enti sottoposti al patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) assicurano la riduzione della spesa di personale;

- comma 557 – ter il quale prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, che si applichi il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modifiche dalla legge 6.8.2008, n. 133;
- comma 557- quater, aggiunto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione e cioè riferito, per gli enti soggetti al patto al triennio: 2011- 2012 – 2013; a tale riguardo la Corte dei Conti - Sezione Autonomie - con delibera n. 25/2014 ha affermato che si tratta di un parametro fisso e immutabile, non dinamico, che non cambia nel tempo;
- il D.L. n. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 che ha introdotto rilevanti novità in materia di personale degli enti locali ed ha previsto in modo inequivocabile l'obbligo di riduzione della spesa di personale;
- il D.L. n. 112 del 5 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133:
 - * art. 76, comma 4 che prescrive il rispetto del patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) nell'anno precedente;
 - il D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160:
 - *art. 9, c. 1-quinquies il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;
 - *art. 16, comma 1- bis che ha modificato il comma 228 dell'art. 1 della L. 28 dicembre 2015 n. 208, a sua volta modificato dal D.L. 50/2017, art. 22 ed ha previsto l'innalzamento della percentuale delle capacità assunzionali per il personale non dirigente dei Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti da 25% a 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente, a condizione che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno (per il triennio 2017-2019 il rapporto è stato definito con D.M. 10 aprile 2017);
 - la Legge n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017 dispone che l'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e deve avere trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato

l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31.3 (Legge n. 232/2016); solamente per il 2016 il D.L. n. 113/2016 ha sanato la comunicazione tardiva di questo vincolo da effettuare comunque entro il 30 aprile;

- l'art. 3, comma 5, del Decreto Legge n. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, le Regioni e gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Sempre con detto aggiornamento normativo, gli obblighi di riduzione delle spese di personale, previsti dal comma 557 della Legge 296/2006, non comprendono più la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, così superando le questioni poste dalla deliberazione n. 16/2016 della sezione autonomie della Corte dei Conti;

Richiamato:

- il Decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale secondo le previsioni degli articoli 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017. Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA." - in vigore dal 28 luglio 2018 - non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Considerato che:

- il D. Lgs. n. 75/2017 - art. 22, comma 1 stabilisce che il divieto di assumere nuovo personale, di cui al suindicato articolo 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, si applica comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo" e cioè dal 28 settembre 2018, fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati. A tale riguardo il paragrafo 2.3 "sanzioni" delle linee guida precisano che il divieto di assumere scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, che per l'omessa adozione del Piano triennale dei fabbisogni e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001;
- con la riforma della Pubblica Amministrazione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 e secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA." il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali. Pertanto la dotazione organica diventa uno strumento che guida la definizione del piano assunzionale e viene espressa in termini finanziari, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto;
- in conclusione, la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche deve essere coerente con la programmazione triennale del fabbisogno di personale ed essere effettuata periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni (art. 6 del D.Lgs. 165/2001). Per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 richiama il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
*alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

*strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto "Modifica programma triennale del fabbisogno di personale 2019 - 2021 e Piano annuale delle assunzioni – anno 2019".

Preso atto che l'Amministrazione:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L.296/2006;

Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile del responsabile di area economico finanziaria nonché la relazione dello stesso dove si evince la possibilità di procedere all'approvazione della "Modifica programma triennale del fabbisogno di personale 2019 - 2021 e Piano annuale delle assunzioni – anno 2019".

certifica

- che la Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:
- sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- l'incidenza della spesa di personale risulta inferiore alla media del triennio 2011-2013;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto "Modifica programma triennale del fabbisogno di personale 2019 - 2021 e Piano annuale delle assunzioni – anno 2019".

Il Revisore Contabile

dot. Michelini Madro

