

COMUNE DI IGLESIAS

Collegio dei Revisori

Parere n° 3 del 26 gennaio 2023

L'anno 2023, il giorno 26 del mese di gennaio alle ore 16:00, in modalità telematica, si è riunito il Collegio dei Revisori, per un parere di competenza.

Sono presenti:

Francesco Salaris - Presidente

Anna Giacomina Di Marco - Componente

Sergio Casu - Componente

In apertura di seduta, il Collegio, considerata la funzione ed il ruolo dell'Organo di Revisione Contabile in materia di programmazione del personale definito dalla normativa vigente, procede all'esame:

- a) della proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n.28 del giorno 25 gennaio 2023 avente ad oggetto *"Adeguamento piano triennale fabbisogni di personale (ptfp), della dotazione organica e del piano delle assunzioni per il triennio 2023/2025 e adeguamento piano annuale delle assunzioni per l'anno 2023"* ai sensi del D. Lgs n°165/2001, della Legge n.448/2001 e dal Testo Unico Enti Locali;

Il Collegio, premesso che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n° 361 del 18.12.2018 è stato adottato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Iglesias il quale al Titolo V, Capo I, disciplina le modalità di definizione della dotazione organica dell'Amministrazione;

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita:

Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:



Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.

Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale, "le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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;

l'art. 6-ter del D. lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, recante disposizioni sulle linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno di personale;

- l'art. 6, comma 3, del D.Lgs n.165/2001 stabilisce che per la definizione delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a cadenza triennale;

- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34:

“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, è 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 nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

considerato che

- con deliberazione della Giunta Comunale n° 244 del 29.11.2021 l'Ente ha provveduto ad adeguare il programma dei fabbisogni per l'anno 2021 e, contestualmente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, per il triennio 2022/2024; (parere del Collegio sindacale n. 30 del 29/11/2021)
- con deliberazione della Giunta Comunale n.88 del 24 maggio 2021 l'Ente ha provveduto a rideterminare, in ossequio al DL 34/2019 e al DM del 17 marzo 2020, il limite massimo di spesa del personale attualmente valido per l'Ente in euro 8.285.338,64;
- con la deliberazione della Giunta Comunale n.243 del 29 novembre 2021 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2022/2024;
- con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 69 del 19 dicembre 2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025;
- con la deliberazione della Giunta Comunale n. 219 del 27 settembre 2022 l'Ente ha provveduto ad un aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), della dotazione organica e del piano delle assunzioni per il triennio 2022/2024;
- con la deliberazione n. 264 del 4 novembre 2022 l'Ente ha adeguato il programma dei fabbisogni per l'anno 2022 e, contestualmente, ha provveduto



alla programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025;

- con la deliberazione n. 264 del 4 novembre 2022 sono state programmate, per l'anno 2022, le assunzioni di n. 4 esecutori amministrativi – categoria B1 e n. 1 autista – categoria B1; dette procedure, alla data del 31 dicembre 2022, non sono state attivate;

dato atto

- che l'amministrazione ha urgente necessità di procedere all'assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Messo Notificatore – categoria B1 da assegnare all'ufficio Messi;

- che nel settore tecnico c'è la necessità di integrare l'organico mediante l'assunzione, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 Istruttore direttivo tecnico-categoria D1, di n. 1 Istruttore direttivo tecnico-categoria D1, con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, in sostituzione di un dipendente cessato con diritto alla conservazione del posto;

ritenuto che

- al fine di garantire l'invarianza di spesa del personale si rende necessario aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, annualità 2023 nel modo di seguito indicato:

1) eliminazione della programmazione dell'assunzione di n. 1 posto di Istruttore Direttivo Archivistica – categoria D1;

2) programmazione delle seguenti assunzioni con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato: n. 1 Istruttore direttivo tecnico- categoria D1; n. 1 messo notificatore- categoria B1; n. 3 esecutori amministrativi- categoria B1; n. 1 autista- categoria B1;

3) programmazione dell'assunzione. Con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, di n. 1 Istruttore direttivo tecnico-categoria D1,

- l'Ente al fine di garantire un efficiente funzionamento della macchina amministrativa ritiene necessario provvedere all'adeguamento della programmazione del fabbisogno del personale, della dotazione organica e del piano delle assunzioni per il triennio 2023/2025.

Preso atto

- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'art. 242 del D. Lgs n.267/2000;



- che, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, l'Ente ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- che la spesa sostenuta nel 2009 per poter effettuare le assunzioni con contratto flessibile da parte dell'amministrazione è pari ad euro 350.038,88;
- che è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- che il costo del personale programmato per il triennio è di euro 4.783.109,36 per l'anno 2023, euro 4.705.626,49 per il 2024 e euro 4.764.949,43 per il 2025.

Visti

- gli atti d'ufficio in base ai quali è stata predisposta la proposta di delibera;
- gli schemi di calcolo elaborati dal Servizio Finanziario;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Dirigente del Servizio, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D. Lgs n. 267/2000;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Dirigente del Servizio Finanziario, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000.

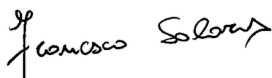
Per quanto sopra esposto, il Collegio,

Esprime

parere favorevole alla sua approvazione raccomandando altresì che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale, venga effettuata una costante opera di monitoraggio e vengano adottati, ove dovuti, i correttivi eventualmente indotti da modifiche normative in materia con particolare riguardo alle previsioni di cui al Decreto Ministeriale del 24.03.2020.

Il Collegio dei Revisori

Salaris Francesco



Di Marco Anna Giacomina



Casu Sergio

