

REVISORE UNICO DEI CONTI

Comune di Stienta (RO)

Verbale n. 2 del 1.2.2023

Parere su

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025, ANNUALITA' 2023

Il sottoscritto dott. Mattia Villan, Revisore Unico dei Conti del Comune di Stienta (RO),

Vista la proposta di delibera di Giunta n. 12 del 27.1.2023 avente ad oggetto: «Piano triennale fabbisogni di personale anni 2023/2025 (PTFP), annualità 2023» ricevuta in data 30.1.2023 per l'acquisizione del parere di cui all'art. 239 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 267/2000;

visti

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che 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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 in materia di obblighi di contenimento e riduzione della spesa per il personale;
- 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, 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, 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;
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- 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. [...]”;

- il D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”;

preso atto che

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato 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”;
- 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;
- l'Ente:
 - a) ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
 - b) rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
 - c) ha approvato il “Piano per le azioni positive per le pari opportunità – triennio 2022-2024”, delibera GC n. 40 del 23/5/2022;
 - d) ha approvato il “Piano delle performance – triennio 2022-2024”, delibera GC n. 61 del 4/7/2022;

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

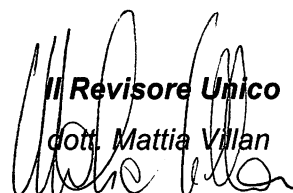
adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Per quanto sopra espresso, tenuto altresì conto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000, l'Organo di Revisione

esprime parere favorevole

alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 12 del 27/1/2023, avente ad oggetto "Piano triennale fabbisogni di personale anni 2023/2025 (PTFP), annualità 2023".

Lì, 1° febbraio 2023


Il Revisore Unico
dott. Mattia Villan