

COMUNE DI CANALE

Provincia di Cuneo

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

***SULLA PROPOSTA DI DELIBERA AVENTE AD OGGETTO:
"APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 "***

Richiesta parere ai sensi dell'articolo 239 primo comma lettera b), punto n. 2, D.Lgs 267/00 e s.m.i.

Verbale n. 23 del 28 ottobre 2024

L'ORGANO DI REVISIONE


Emanuela Perciavalle

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 23 del 28 ottobre 2024

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERA AVENTE AD OGGETTO:

“APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027”

Il Revisore dei Conti Dott.ssa Emanuela Perciavalle

vista la proposta di deliberazione della Giunta Comunale;

premesse che:

- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, dispone che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste, a legislazione vigente, e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- i recenti provvedimenti normativi hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D.Lgs. n. 118/2011, D.Lgs. n. 126/2014) introducendo un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve

essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

- l'articolo 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. con cui è previsto che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) approvato ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

considerato che:

- il Comune di Canale, trovandosi nella fascia demografica tra 5.000 e 9.999 abitanti ed avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 18,67%, si colloca nella fascia 1 dei COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 DM per fascia demografica
- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale/entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2023 = € 320.947,46

mentre la massima spesa possibile, comprensiva delle spese relative alla segreteria convenzionata, è la seguente:

| MASSIMA SPESA POSSIBILE DA NON SUPERARE DETERMINAZIONE DEL VALORE TABELLA 1 (DM 17.03.2020) | ENTRATE NETTO FCDE | SOGLIA TABELLA 1 | |
|--|--------------------|------------------|---------------------|
| | 3.901.438,75 | 26,90% | 1.049.487,02 |

Rilevato quindi che:

- il Comune potrebbe pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza;
- il Comune con i dati relativi alle spese di personale 2023 e la media delle entrate correnti di cui ai consuntivi 2021, 2022 e 2023 e al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2023, l'Ente, nel corso del triennio 2025/2027, ha una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni di ulteriore personale a tempo indeterminato pari ad € 320.947,46 (maggior spazio assunzionale), tenendo presente che dovrà rispettare il limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla tabella 1 del DM 17.03.2020 (€ 1.049.487,02), nonché la sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune ed il limite di spesa di cui al comma 557 della Legge n. 296/2006, tuttora in vigore.

Considerato altresì che questo Ente può assumere personale in più negli spazi “nuovi” creati dal DM, ma eventuali cessazioni di personale in corso d’anno, poiché generano un risparmio nella spesa di personale e in particolare uno spazio rispetto al margine potenziale di assunzione, possono essere sostituite purché non si superi la spesa “limite”. Tutto ciò a prescindere dalla modalità di cessazione e assunzione (mobilità, concorso, pensionamento, dimissioni etc.). Non si tratta in questo caso, infatti, di nuove assunzioni a tempo indeterminato (ovvero di un *incremento* della dotazione organica) che potrebbero essere effettuate solo negli spazi assunzionali ulteriori dati dal DM, ma di semplice sostituzione di altra unità cessata, in *invarianza* della spesa;

Ritenuto di prevedere un’assunzione a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027, sulla scorta dell’analisi delle esigenze e problematiche inerenti il servizio di Polizia Locale, come segue:

| | Profilo e Categoria | Modalità assunzionali |
|-----------------------|---------------------|---|
| AGENTE POLIZIA LOCALE | ISTRUTTORE (EX C) | Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001, in subordine scorrimento graduatorie di altri Enti , in subordine concorso |

Rilevato che:

-con la DGC 134 DEL 18.09.2024 si è preso atto delle dimissioni volontarie presentate Sig.ra GIACHINO Luisa Giuseppina , dipendente di questo Ente con la qualifica di Istruttore Direttivo (area funzionari e elevata qualif. - ex cat. D e posizione economica D5) , che ha rassegnato le proprie dimissioni volontarie a decorrere dalla data del 1.01.2025 (ultimo giorno di servizio: 31.12.2024)

-l’Amministrazione intende conferire la PO a dipendente con la qualifica di Istruttore già presente nell’organico dell’Ente ed intende procedere all’assunzione a tempo indeterminato, per le esigenze dell’ufficio finanziario -tributi e commercio, come segue:

| | Profilo e Categoria | Modalità assunzionali |
|---------------------------------------|---------------------|---|
| ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - COMMERCIO | ISTRUTTORE (EX C) | Procedure di Mobilità artt. 30 e 34 bis D. Lgs.165/2001, in subordine scorrimento graduatorie di altri Enti , in subordine concorso |

Evidenziato che l’Amministrazione intende realizzare una progressione con procedura valutativa tra l’area degli Operatori a quella degli Operatori Esperti ai sensi dell’art. 13 – comma 6 - del CCNL 2019/2021, potendo tener conto dell’esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall’amministrazione di appartenenza da parte dei dipendenti in servizio presso la stessa, in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza, allegata al contratto stesso;

Atteso che per esigenze straordinarie (ovvero mobilità, cessazioni, ecc.) dovesse verificarsi una “vacanza di personale”, si procederà alla copertura della stessa in osservanza delle vigenti disposizioni normative, in materia di

garantire una continuità nei servizi erogati alla cittadinanza.

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato;

Rilevato che la spesa di personale in sede previsionale per il triennio 2025/2027 si mantiene nel rispetto del suddetto limite;

Dato atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale oggetto di approvazione è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025/2027;

tutto ciò premesso

ESPRIME

Parere favorevole sulla proposta di adozione del provvedimento deliberativo ai sensi dell'art 19 comma 8 della Legge 448/2001.

Torino, il 28 ottobre 2024

Il Revisore dei Conti
Emanuela Cuffaro Preissalle

