



COMUNE DI BARRAFRANCA

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

**Alla Commissione Straordinaria del Comune di Barrafranca
Al Dirigente del Settore I – Affari Generali - Servizi Finanziari
Al Segretario Generale**

Verbale N. 30 del 23/11/2022

In data odierna alle ore 9:00, in collegamento telematico audio - video, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Barrafranca, nominato con Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Consiglio Comunale, n. 2 del 12/02/2021, composto dalle seguenti persone:

COMPONENTI IL COLLEGIO DEI REVISORI	PRESENTE	ASSENTE
OCCHIPINTI dott. FRANCESCO – Presidente	X	
LIPARI dott. FILIPPO – Componente	X	
GENTILE dott. GIOVANNI – Componente	X	

OGGETTO: Piano triennale delle assunzioni di personale 2022-2024 e Piano annuale 2022. Approvazione.

Espresso ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) n. 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

VISTA la richiesta di parere avanzata dal Dirigente del Settore I – Affari Generale e Servizi Finanziari –, ricevuta a mezzo pec il 21/11/2022, recante il contenuto di cui in oggetto;

VISTA ED ESAMINATA la proposta di Deliberazione della Commissione Straordinaria, con i poteri della Giunta Comunale, con la documentazione allegata, ricevuta a mezzo pec il 21/11/2022, recante il contenuto di cui in oggetto;

VISTO il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale che considera il Documento Unico di Programmazione (DUP) lo strumento di guida strategica ed operativa degli enti locali e che costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

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, anche in merito all'applicazione del comma 5 della L.R. n. 8 del 08/05/2018;

- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 che recita "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, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 che stabilisce:

- al comma 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.*";

- al comma 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 ... 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.*"

- al comma 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*";

- al comma 4 "*.... 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.*";

- al comma 6 "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*";

- l'art. 6-ter (Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale) del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 che stabilisce "*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 emergenti di nuove figure e competenze professionali.*";

- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, anche se, per esplicita previsione, le citate Linee non hanno un carattere vincolante per le amministrazioni locali e regionali ma definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

VISTO il D.Lgs. n. 75/2017, con cui sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

VISTO il comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: "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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;

VISTO il D.M. 17/03/2020 emanato dal Ministero per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni nella legge 58/2019, cd “Decreto Crescita”, che individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti;

VISTA la circolare esplicativa n. 1374 dell'8 giugno 2020 del Ministero dell'Interno che fornisce chiarimenti in merito al D.M. 17/03/2020;

CONSIDERATO CHE i responsabili dei settori hanno verificato la condizione organizzativa dell'Ente e hanno accertato l'assenza di eccedenza di personale¹;

CONSIDERATO CHE il Comune è privo di dirigenti e, quindi, non ha destinato all'incremento delle somme destinate al salario accessorio dei titolari di posizione organizzativa risorse derivanti dai risparmi provenienti da capacità assunzionali;

CONSIDERATO CHE

a) con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 7 del 1° settembre 2021, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, l'Ente ha dichiarato il dissesto finanziario;

b) con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 12 del 2 marzo 2022, adottata con i poteri della Giunta Comunale, l'Ente:

- ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 259, co. 6, e 263 del TUEL, ha accertato che non risultano eccedenze di personale e che la dotazione organica – per il periodo del dissesto – non può superare le 76 unità a tempo indeterminato e pieno;

- ha confermato la dotazione organica rideterminata in numero di unità equivalenti a tempo indeterminato e pieno, per come appresso:

Categoria Giuridica	Pianta Organica Rideterminata	Posti Occupati	Posti Vacanti
A	3	3	
B1	14	7	7
B3	7	6	1
C1	38	23	15
D1	10	7	3
D3	4	3	1
Totale generale	76	49	27

- ha rinviato ad un successivo provvedimento la programmazione delle assunzioni al fine di consentire la stabilizzazione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato e part-time, provvedendo dall'11 dicembre 2022 (collocamento in quiescenza dell'ultimo dipendente nell'anno 2022):

¹ Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica

- alla soppressione dei seguenti posti a tempo indeterminato e pieno (36 ore/sett.li):
 - n. 9 posti di categoria B
 - n. 2 posti di categoria B3
 - n. 15 posti di categoria C
 - n. 3 posti di categoria D/1
 - n. 1 posto di categoria D/3
- alla istituzione dei seguenti posti a tempo indeterminato e parziale:
 - n. 4 posti di categoria B (esecutore) part-time 18 ore/sett.li;
 - n. 8 posti di categoria B (esecutore) part-time 24 ore/sett.li;
 - n. 1 posto di categoria C (istruttore amministrativo-contabile) part-time 18 ore/sett.li;
 - n. 13 posti di categoria C (di cui 10 istruttori di vigilanza e 3 istruttori amministrativo-contabile) part-time 22 ore/sett.li;
 - n. 22 posti di categoria C (istruttore amministrativo-contabile) part-time 24 ore/sett.li;

CONSIDERATO CHE la Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali il 3 agosto 2022 ha approvato la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 12 del 2 marzo 2022 relativa alla rideterminazione della dotazione organica nella consistenza di n. 76 posti a tempo pieno, così suddivisi: n. 3 cat. A; n. 14 cat. B1; n. 7 cat. B3; n. 38 cat. C1 e n. 14 cat. D;

CONSIDERATO CHE la dotazione organica dell'Ente, risultante dalla soppressione e istituzione di posti, determina un costo teorico di euro 2.166.866,02 (comprensivo della spesa eterofinanziata per € 886.136,16, ove fosse completamente coperta) e che la sua rideterminazione non deve superare tale tetto;

	Posti coperti		Posti previsti		Spesa teorica per la copertura della dotazione organica
	Part time	Full time	Part time	Full time	
D3 (ad esaurimento)		3			€ 104.446,84
D1		7			€ 213.142,54
C		21			€ 595.443,82
C 33h		1			€ 25.991,60
C 24h			22		€ 465.064,21
C 22h			13		€ 224.834,19
C 18h			2		€ 28.068,90
B3		5			€ 131.698,93
B1		5			€ 124.911,35
B1 24h			8		€ 133.238,77
B1 18h			4		€ 49.946,54
A profilo		3			€ 71.060,33
TOTALE					€ 2.166.866,02
di cui, spesa eterofinanziata					€ 886.136,16
Spesa del personale al netto degli oneri eterofinanziati					€ 1.280.729,86

CONSIDERATO CHE

- la dotazione organica, a seguito delle superiori soppressioni e istituzioni di posti, ascende a complessive n. 94 unità che, convertite in unità a tempo pieno, non superano le 76 unità e **rientrano nel limite massimo della dotazione organica rideterminata**;

- le suddette stabilizzazioni, cui si provvederà tramite procedura concorsuale riservata al personale in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato e part time, **sono compatibili con le risorse di bilancio**, trattandosi di assunzioni etero-finanziate a valere sulle risorse di cui all'art. 26, comma 5, della Legge Regionale n. 8/2018 e della circolare esplicativa dell'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica prot. n. 16042 del 5 novembre 2018;

- la spesa media del personale sostenuta nel triennio 2011/2013 è stata di euro 4.465.134,19;
- il costo teorico della dotazione organica risultante è inferiore al costo teorico della dotazione organica rideterminata nonché a quella del triennio 2011/2013;

CONSIDERATO CHE nell'anno 2021 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

VISTO il Regolamento comunale per le modalità di assunzione agli impieghi;

CONSIDERATO CHE per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita alcuna comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

CONSIDERATO CHE è necessario rafforzare i settori che sono preposti allo svolgimento dei compiti istituzionali e alla erogazione dei servizi istituzionali dell'Ente nei quali sono utilizzati i dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato e a part time;

CONSIDERATO CHE gli oneri per le assunzioni eterofinanziate effettuate dal 13 ottobre 2020 non devono essere inseriti tra la spesa del personale e i relativi trasferimenti tra le entrate correnti, nonché, per i comuni capofila, le risorse trasferite dagli altri enti con cui si è realizzata una gestione associata, in particolare per il segretario, non vanno inserite tra le entrate correnti ed i relativi oneri tra la spesa del personale;

VISTE le certificazioni:

- prot. n. 19517 del 21/10/2022 con la quale si attesta che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2022/2024 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;

- prot. n. 19519 del 21/10/2022 con la quale si attesta che nell'esercizio 2021 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

- prot. n. 19527 del 21/10/2022 con la quale si attesta che, con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (anno 2018) il Comune deve essere considerato non virtuoso nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE che risulta attestarsi al 33,10%;

VISTO CHE

- nell'anno 2019, nota prot. 19531 del 21/10/2022, sono cessati dal servizio numero 6 dipendenti con una minore spesa nell'anno di € 72.062,486 ed a regime di euro 188.999,37;

- nell'anno 2020, nota prot. 19531 del 21/10/2022, sono cessati dal servizio numero 8 dipendenti con una minore spesa nell'anno di € 90.322,13 ed a regime di euro 244.363,04;

- nell'anno 2021, nota prot. 19531 del 21/10/2022, sono cessati dal servizio numero 7 dipendenti con una minore spesa nell'anno di € 113.188,63 ed a regime di euro 223.188,63;

- nell'anno 2022, nota prot. 19531 del 21/10/2022, sono cessati o cesseranno dal servizio numero 6 dipendenti con una minore spesa nell'anno di € 42.132,48 ed a regime di euro 181.510,97;

- nell'anno 2023, nota prot. 19531 del 21/10/2022, cesseranno dal servizio numero 2 dipendenti con una minore spesa preventivata nell'anno di € 32.447,77 ed a regime di euro 60.483,32;
- nell'anno 2024, nota prot. 19531 del 21/10/2022, cesseranno dal servizio numero 6 dipendenti con una minore spesa preventivata nell'anno di € 120.509,61 ed a regime di euro 177.272,41;
- nell'anno 2025, nota prot. 19531 del 21/10/2022, cesseranno dal servizio numero 2 dipendenti con una minore spesa preventivata nell'anno di € 32.182,20 ed a regime di euro 64.364,41;

CONSIDERATO CHE successivamente al 31 dicembre 2018 non sono state effettuate assunzioni e che, dunque, la spesa del personale – al netto degli incrementi derivanti dai prossimi rinnovi contrattuali – entro l'esercizio 2025 avrà una riduzione di € 1.107.999,94;

CONSIDERATO CHE la dotazione organica rideterminata consente esclusivamente le stabilizzazioni di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, nel testo modificato dalla legge n. 8/2020 e dal decreto legge 228/2021 convertito in legge 15/2022, cui l'Ente farà fronte esclusivamente attraverso una spesa eterofinanziata per € 886.136,16;

CONSIDERATO CHE

- sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto del 17 marzo 2020, il Comune è stato inserito nella fascia degli enti non virtuosi, per cui può utilizzare le capacità assunzionali predette a condizione che dimostri che entro il 2025 tale rapporto rientrerà nella soglia prevista per i Comuni collocati nella c.d. fascia intermedia (tabella 3: 31% valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale dell'Ente);

CONSIDERATO che il rapporto tra spese di personale impegnate (rendiconto 201)8 e media delle entrate correnti accertate (rendiconti anni 2016-2017-2018) è pari a 33,10%;

CONSIDERATO CHE gli oneri determinati dalle stabilizzazioni interamente eterofinanziate ed i risparmi derivanti dalle cessazioni rientrano nel tetto della spesa del personale prevista per il raggiungimento di tale risultato con l'obbligo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente;

CONSIDERATO CHE ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie l'Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

CONSIDERATO CHE l'ente ha varato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta comunale n. 13 del 02/03/2022 il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

CONSIDERATO CHE l'Ente ha rispettato i vincoli di cui all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti e di assenza di graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale ancora in vigore;

CONSIDERATO CHE è in corso la redazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato che copre l'arco temporale dal 2019 al 2023, del quale il presente provvedimento formerà parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO CHE in data 06/07/2022 è stato approvato il Piano della Performance e il Piano Dettagliato degli Obiettivi;

TENUTO CONTO CHE

- l'Ente intende procedere alla stabilizzazione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e part time dalla data dell'11 dicembre 2022 (collocamento in quiescenza dell'ultimo dipendente nell'anno 2022);
- l'Ente ha programmato le predette assunzioni nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, come attestato dalla certificazione prot. n. 19529 del 21/10/2022, senza considerare le assunzioni etero finanziate effettuate a

decorrere dal 13 ottobre 2020, entro il 2025 sarà pari al 29,43%, quindi inferiore alla soglia del 31% (fascia intermedia prevista dal citato Decreto del 17 marzo 2020);

- l'Ente non ha programmato assunzioni di personale per gli anni 2023 e 2024;

- l'Ente, nel triennio 2022/2024, non attiverà la mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001 prima della indizione di concorsi e/o dello scorrimento delle graduatorie e/o della utilizzazione dell'elenco di idonei;

- nel 2023 e nel 2024 il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato sulla base del Decreto 17 marzo 2020 e determinato sulla base del bilancio di previsione e delle assunzioni di cui al presente documento, come previsto dalla certificazione prot. n.19530 del 21/10/2022, entro il 2025 sarà pari al 23,47%, quindi inferiore alla soglia prevista per i Comuni compresi nella c.d. fascia intermedia;

VISTI

- il D.Lgs. n. 165/2001;

- il D.Lgs. n. 267/2000

- lo Statuto Comunale;

- la legge Regionale n.8 del 08/05/2018;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi il 21/11/2022 dal Resp. del Settore I – Affari Generali – Servizi Finanziari, Dott.ssa Crescimanna Giuseppina.

Il Collegio dei Revisori dei Conti,

quanto sopra considerato, visto ed esaminato,

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla Proposta di deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale avente ad oggetto "Piano triennale delle assunzioni di personale 2022-2024 e Piano annuale 2022. Approvazione."

RACCOMANDA

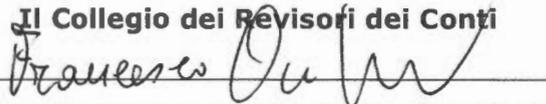
di inviare copia della presente Deliberazione:

- immediatamente alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali al fine di acquisire il relativo parere;

- al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni.

Del che si è redatto il presente verbale che, chiuso alle ore 11:30, previa lettura e approvazione, è sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti


(OCCHIPINTI dott. Francesco – Presidente)

(LIPARI dott. Filippo – Componente)

(GENTILE dott. Giovanni – Componente)