Comune di Cilavegna
Provincia di Pavia

PARERE N. 13/2022

Oggetto: **Parere sul Piano triennale fabbisogno di personale 2023-2025**

Il sottoscritto dott. Nunzio Losito, Revisore Unico del Comune di Cilavegna

Considerati gli oneri di pianificazione triennale (con adeguamento annuale) del fabbisogno di personale disposti dall'art 6 del D.lgs n. 165/2001, a cui il Comune di Cilavegna deve conformarsi;

Preso atto

- delle Linee di Indirizzo adottate, ai sensi dell'art 6-ter del D.lgs n. 165/2001, dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al D.M. 8 maggio 2018;
- del primo comma dell'art 6 del D.lgs n. 165/2001, secondo il quale l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dal vigente ordinamento, deve essere conforme al Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
- del secondo comma dell'art 6 del d.lgs. 165/2001, che richiama, tra l'altro, quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche nonché quello della migliore distribuzione delle risorse umane;
- dei pareri dei funzionari responsabili, in relazione alle rispettive competenze, come da apposita dichiarazione allegata al provvedimento di Giunta;

Si Evidenzia

Che all'Organo di Revisione è giunta in visione, in data **02.12.2022**, la proposta di Piano triennale fabbisogni di personale 2023 - 2025. Lo schema pianificatorio, che sarà posto alla convalida dell'Organo di indirizzo politico dell'Ente ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.lgs n. 165/2001, per essere, poi, integrato alla Nota di aggiornamento al DUP 2023/2025 è stato valutato in un'ottica di coerenza, di congruità nonché di attendibilità contabile.

Il Piano proposto:

- concreta di un percorso di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire le necessità di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi. In esso è rinvenibile un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, che porta ad una valutazione delle professionalità - presenti nonché di quelle mancanti - sotto un duplice profilo:
 - *quantitativo*: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla "mission" dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
 - *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Ente stesso;

■ indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate;

la specificata dotazione organica si risolve in un valore finanziario di "spesa potenziale massima sostenibile", intesa come vincolo esterno di legge (art 1, commi 557 o 562, Legge n. 296/2006) che non può essere valicata dal PTFP.

Nel rispetto di tale indicatore di spesa potenziale massima, l'Amministrazione comunale:

a) ha facoltà di coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, esplicitando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento con riferimento alla stipula di contratti a tempo determinato;

b) indica, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs n. 165/2001, 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

E' stato inoltre verificato che il Comune di Cilavegna in sede di stesura del PTFP:

■ ha individuato, ai sensi dell'articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, le situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;

■ ha indicato le progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017;

■ ha esplicitato, nel rispetto del vigente regime di legge sulle assunzioni, le scelte da operare con riferimento al reclutamento di eventuale nuovo personale adottando le modalità di cui all'articolo 35 del D.lgs. n. 165/2001, nonché con le procedure di reclutamento speciale previste dalla legge tra cui quelle dell'articolo 20 D.lgs n. 75/2017;

■ ha rappresentato la non sostituzione del personale collocato a riposo e la conferma delle convezioni per il servizio di polizia Locale SUAP.

Posto che l'art 6-bis, comma 3, del D.lgs n. 165/2001, rimette all'Organo di Revisione gli obblighi di vigilanza relativi alla programmazione dei fabbisogni di personale richiedendo, altresì, l'evidenza, nei verbali di verifica, dei risparmi derivanti dall'adozione dei provvedimenti in materia di organizzazione e di personale, anche ai fini della valutazione del personale con incarico dirigenziale;

la proposta di PTFP è stata sottoposta ai controlli preventivi, previsti dal vigente ordinamento, al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica.

Il revisore attesta che:

☐ partendo dall'ultima dotazione organica adottata, il Comune di Cilavegna ha correttamente ricostruito il corrispondente valore di "spesa potenziale" riconducendo la sua articolazione, secondo

l'ordinamento professionale dell'Amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto; oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche;

■ la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite di cui si prevede l'impiego, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.lgs. n. 75/2017, non è superiore alla spesa potenziale massima, espressione del tetto di legge alla spesa del personale applicabile al Comune (ex art 1, comma 557-quater/562, Legge n. 296/2006);

■ il predisposto PTFP risulta in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, appare congruo alle risorse finanziarie a disposizione dell'Ente. La programmazione tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non comporta maggiori oneri per la finanza pubblica;

■ il Piano esplicita la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che risultano non superare la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di legge alla spesa di personale applicabili (art 1, comma 557-quater o 562, Legge n. 296/2006).

A sintesi di quanto sopra, nel rispetto dei verificati indicatori di "spesa potenziale massima", l'Amministrazione, nell'ambito del PTFP, potrà procedere - annualmente - alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Si raccomanda all'Ente:

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".
-

Cilavegna 12.12.2022

L'organo di revisione economico-finanziaria

Nunzio