

# Comune di Pietra Ligure

Provincia di Savona  
Piazza Martiri della Libertà, 30  
17027 Pietra Ligure  
PARERE N. 1/2022

L'anno 2022 il giorno 9 del mese di febbraio l'organo di revisione del Conto Malerba Giorgio, nominato con Delibera Del Consiglio Comunale n.73 del 27/12/2021, prende in esame la documentazione ricevuta tramite e-mail, relativa alla proposta di deliberazione del Programma Fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 per l'anno 2022, ricognizione annuale del personale in eccedenza o in esubero e rideterminazione della dotazione organica

## **CONSIDERATO** che:

- la deliberazione della G.C. n. 166 in data 03.12.2020, con la quale si è proceduto all'approvazione del piano triennale delle assunzioni 2021-2023 e annuale 2021 e alla rideterminazione della dotazione organica;
- la deliberazione della G.C. n. 158 in data 30.11.2021, con la quale, accertato il rispetto da parte dell'Ente dei parametri di virtuosità, di cui all'art.33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito, con modificazioni, nella L. 28.06.2019, n. 58, e del relativo decreto attuativo del 17.03.2020 si è proceduto all'approvazione con modifiche ed integrazioni al piano triennale delle assunzioni 2021-2023 e annuale 2021;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica; qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001; nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale; 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;
- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni, che hanno situazioni di soprannumero o rilevano, comunque, eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale, prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo, dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche, che non adempiono alla ricognizione annuale, di cui al comma 1, non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure, di cui al presente articolo, da parte del Dirigente responsabile, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- in materia di dotazione organica, l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la

consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione, in base ai fabbisogni programmati (...), garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione: resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**RILEVATO** che:

- il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale, in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima, imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;

**RICHIAMATO** l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011, (legge di stabilità 2012), che impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare, annualmente, la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale. La norma sanziona le pubbliche amministrazioni inadempienti, con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

**DATO ATTO**, con riferimento alle possibilità assunzionali dell'Ente, alla luce della vigente normativa, che:

- a seguito della ricognizione annuale per il 2021, effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011, con deliberazione di G.C. n. 45 del 23.03.2021, il Comune di Pietra Ligure non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che tale ricognizione va confermata anche per l'anno 2022, attese le cessazioni previste;
- l'Amministrazione ha adottato, con deliberazione n. 10 del 25.01.2022, il piano triennale 2022-2024 delle azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli, che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- è stato approvato, con deliberazione n. 81 del 15.06.2021, il Piano della performance 2021-2023 (art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009);
- con il presente programma delle assunzioni, per il triennio 2022/2023/2024, viene rispettato il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2020, per il lavoro flessibile;
- per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, di cui alla L. n. 68/1999, sono state attivate le procedure per la copertura della copertura di n.1 posto di categoria protetta, ex art.18;
- è stato rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione 2021 e del rendiconto 2020 e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016;
- è stato rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti, ex art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie, di cui alla L. n. 68/1999, sono state attivate le procedure per la copertura delle scoperture verificatosi in corso d'anno;

**PRESO ATTO** che, in data 17.03.2020, è stato emanato il Decreto attuativo, che ha introdotto, con decorrenza dalla data del 20.04.2020, le nuove misure per la definizione delle

capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni;

**EVIDENZIATO** che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di un incremento della spesa di personale, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

**RILEVATO**, preliminarmente, che, nell'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

**a) spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale, di cui all'art. 110 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o, comunque, facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

**b) entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, relativo all'ultima annualità considerata;

**DATO ATTO** che, ai sensi dei successivi artt. 3 e 4, questo Comune rientra nella fascia e), relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, per i quali il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, che consente un incremento della spesa di personale, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, è fissata nella percentuale del 26,9 % (art.4, comma 1, tabella 1).

**CONSIDERATO** che:

- a norma del comma 1 dell'art. 5 del Decreto, di cui trattasi, in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024, i Comuni da 5.000 a 9.999, che si collocano al di sotto del valore soglia, di cui all'art. 4, comma 1, possono incrementare, annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al seguente valore percentuale annuale (art. 5 - tabella 2):

ANNO 2020 17,0%- ANNO 2021 21,0%- ANNO 2022 24,0% -ANNO 202 25,0% -ANNO 2024 26,0% |

- ai sensi del comma 2 dell'art. 5 "Per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue del cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite, di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n. 21 del 24.05.2019 - Approvazione rendiconto della gestione anno 2018;
- n. 33 del 07.08.2020 - Approvazione rendiconto della gestione anno 2019;
- n. 44 del 19.07.2021 - Approvazione rendiconto della gestione anno 2020;



**RILEVATO** che, dalle summenzionate deliberazioni, in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente procedimento, emerge quanto segue:

**Media entrate correnti nel triennio 2018-2020**

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	MEDIA
<b>TITOLO 1</b>	€ 14.718.364,06	€ 14.827.877,09	€ 14.157.709,60	€ 14.567983,58
<b>TITOLO 2</b>	€ 925.412,31	€ 867.061,36	€ 4.085.251,41	€ 19.59241.69
<b>TITOLO 3</b>	€ 3.542.722,72	€ 3.493.952,23	€ 2.675.153,87	€ 3.237276,27
<b>TOTALE</b>				€19.764501,54

**Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2020**  
€ 488.549,02

**Media delle entrate correnti triennio 2018-2020 al netto FCDE 2020**  
€ 19.275952,52

**Spesa complessiva per il personale al netto dell'Irap nel rendiconto anno 2020**  
€ 3.532.528,56

spesa per tutto il personale anno 2020 al netto Irap € 3.532.528,56

Rapporto tra \_\_\_\_\_

media entrate correnti triennio 2018 -2020 € 19.275952.52

**Percentuale: 18,33%**

**PRESO ATTO** che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti virtuosi, che, nel corso del corrente esercizio, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato;

**DATO ATTO** che il limite di spesa per le forme contrattuali flessibili, pari alla spesa sostenuta nel 2009 per le medesime finalità, è ammontante a complessivi € 248.422,97; limite, peraltro, che, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 50/2017, può essere superato dai Comuni, in regola con gli obiettivi di finanza pubblica, per le assunzioni di personale a carattere stagionale.

**CONSIDERATO** il sotto riportato programma triennale delle assunzioni 2022-2024 e annuale 2022;

## ANNO 2022

- n. 1 Esecutore tecnico - Cat. B.B1 - categoria protetta, ex art.18 della L. n. 68/1999;
- n. 1 Esecutore Tecnico Specializzato - giardiniere - Cat. B. B1, mediante avviamento a selezione;
- n. 3 Istruttori Amministrativi - Cat.C.C1, mediante concorso o mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità, di altro Ente;
- n.1 Istruttore Amministrativo - Cat.C.C1 mediante progressione verticale, ex art. 52, comma 1, bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- n. 1 Collaboratore Amministrativo - Cat. B (categoria protetta, ex L. n. 68/1999), mediante avviamento a selezione o mobilità;
- n. 3 Agenti di P.M. - Cat. C.C1, mediante mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità di altro Ente, o concorso, con riserva a favore delle FF.AA.;
- n. 1 Agente di P.M. - Cat.C.C1, mediante stabilizzazione, ex art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. Decreto Madia);
- n. 1 Esecutore Tecnico Specializzato- operalo - Cat. B.B1, mediante avviamento a selezione o mobilità
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D.D1, mediante mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità di altro Ente, o concorso;

## ANNO 2023

- n. 1 Ufficiale di P.M. - Cat. D, mediante concorso, mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità, di altro ente, per sostituzione di analoga figura professionale, il cui pensionamento è previsto per detta annualità;

## ANNO 2024

Per il momento nessuna assunzione programmata

**CONSIDERATA** la volontà di avvalersi, compatibilmente, con le risorse di bilancio, della facoltà di incremento della spesa di personale registrata nel 2018 (incremento pari al 24% per il 2022), di cui al comma 1, dell'art. 5 del Decreto Ministeriale 17.03.2020;

**VISTA** la Legge 448/2001, il cui art. 19, comma 8 stabilisce che "gli organi di revisione contabile degli enti locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 49 e successive modificazioni";

### **PRESO ATTO:**

-della deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 09.04.2021, con la quale è stato approvato il bilancio pluriennale per gli esercizi finanziari 2021-2023, unitamente a tutti gli allegati previsti dal D.Lgs. n. 118/2011 così come modificato dal D.lgs 126/2014 e dal D.M. 18.5.2017, comprensivi della nota integrativa ed il DUP (Documento Unico di Programmazione), per gli esercizi 2021-2023;

-della deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 15.06.2021, con la quale sono stati approvati il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano delle Performance, per gli esercizi 2021-2022-2023, contenente gli obiettivi di gestione, in riferimento ai programmi indicati nel DUP, ed assegnata ai Dirigenti la gestione delle risorse finanziarie, contenente i capitoli di entrata e di spesa del bilancio di previsione, per gli esercizi finanziari 2021-2022-2023;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli, preventivamente espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, come modificato con D.L. n. 174/2012, della Dott.ssa Sandra Perego Dirigente dell'Area Amministrativa in merito alla regolarità tecnica, e del Dott. Michele Tassara, in merito alla regolarità contabile quale Dirigente dell'Area Finanziaria;

**PRESO ATTO** che l'Ente ha la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

**PRESO ATTO** che l'Ente ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;

**PRESO ATTO**

- che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2022/2024;
- che con l'attuazione del presente Piano triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2023 e 2024, e del Piano annuale delle assunzioni 2022, si assicura il rispetto della normativa vigente in materia di spese di personale;

**DATO ATTO** che, sulla base della disciplina legislativa in vigore, per procedere ad assunzioni il Comune deve rispettare le seguenti condizioni:

L'Ente ha effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

L'Ente ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

**RILEVATO** che in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero e dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale

**DATO ATTO** che questo Comune rispetta i parametri di virtuosità, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito, con modificazioni, nella L. 28.06.2019, n. 58, e del relativo Decreto attuativo del 17.03.2020, in quanto il rapporto tra la spesa complessiva di personale, al netto dell'Irap dell'anno 2020 e la media delle entrate correnti per il triennio 2018-2020, è pari al 18,33 %, e, quindi, inferiore al valore soglia del 26,9 % previsto all'art. 4, comma 1, tabella 1, del Decreto per i comuni di fascia e), (con popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti);

**DATO ATTO** che l'avvio delle procedure di reclutamento previste e l'effettiva assunzione in servizio delle relative figure professionali sono subordinati alla verifica della disponibilità delle

risorse necessarie, previo costante monitoraggio della situazione finanziaria dell'Ente al fine del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

Negli esercizi 2022-2023-2024 è previsto il seguente fabbisogno:

### **ANNO 2022**

- n. 1 Esecutore tecnico - Cat. B.B1 - categoria protetta, ex art.18 della L. n. 68/1999;
- n. 1 Esecutore Tecnico Specializzato - giardiniere - Cat. B. B1, mediante avviamento a selezione;
- n. 3 Istruttori Amministrativi - Cat.C.C1, mediante concorso o mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità, di altro Ente;
- n.1 Istruttore Amministrativo - Cat.C.C1 mediante progressione verticale, ex art. 52, comma 1, bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- n. 1 Collaboratore Amministrativo - Cat. B (categoria protetta, ex L. n. 68/1999), mediante avviamento a selezione o mobilità;
- n. 3 Agenti di P.M. - Cat. C.C1, mediante mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità di altro Ente, o concorso, con riserva a favore delle FF.AA.;
- n. 1 Agente di P.M. - Cat.C.C1, mediante stabilizzazione, ex art. 20 Legge Madia;
- n. 1 Esecutore Tecnico Specializzato- operaio - Cat. B.B1; mediante avviamento a selezione o mobilità
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo - Cat. D.D1, mediante mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità di altro Ente, o concorso;

### **ANNO 2023**

- n. 1 Ufficiale di P.M. - Cat. D, mediante concorso, mobilità o attingendo da graduatoria, in corso di validità, di altro ente, per sostituzione di analoga figura professionale, il cui pensionamento è previsto per detta annualità;

### **ANNO 2024**

Per il momento nessuna assunzione programmata

VISTI

- il Dlgs. 165/2001,
  - il Dlgs. 267/2000,
  - il D.P.C.M. 08/05/2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche,
  - il D.M. 17/03/2020;
- per quanto sopra riportato, il Revisore dei Conti

ACCERTA che il Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2023/2024 ed annuale 2022 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17/03/2020;



CONSEGUENTEMENTE RITIENE

in relazione alle proprie competenze di poter:

A. esprimere, ai sensi dell'art. 19, comma 8, L. 448/2001 e dell'art. 4, comma 2, D.M.17/03/2020, PARERE FAVOREVOLE in ordine all'approvazione da parte della Giunta Comunale della proposta di deliberazione avente ad oggetto:

Programma Fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 per l'anno 2022, ricognizione annuale del personale in eccedenza o in esubero e rideterminazione della dotazione organica, predisposto dal Comune di Pietra Ligure, per il triennio 2022-2024.

B. raccomandando altresì all'Ente:

1) prima di procedere alle assunzioni: di verificare il rispetto delle condizioni necessarie per dare seguito a detti fabbisogni,

2) nel corso dell'attuazione del piano occupazionale: di effettuare una costante e puntuale opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti dalla normativa in materia di assunzioni del personale e di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti dalle modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilanci degli Enti Locali,

3) di attuare tutte le misure possibili per il contenimento delle spese del personale in termini assoluti

C. rinviando all'asseverazione sul rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio ex art.33, comma 2, DL 34/2019 come convertito nella L. 58/2019

L'organo di Revisione

