



## UNIONE DI COMUNI VALDARNO E VALDISIEVE

Città Metropolitana di Firenze

### L'ORGANO DI REVISIONE

#### P A R E R E

**OGGETTO:** *parere dell'Organo di Revisione sulla delibera di Giunta di "approvazione del "piano triennale dei fabbisogni di personale (ptfp) 2019-2021". Revisione dotazione organica. Ricognizione delle eccedenze di personale. Piano delle assunzioni".*

Il sottoscritto, nella sua qualità di Revisori Unico dell'Unione di Comuni Valdarno e Valdisevie,

#### VISTO

- la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 01.02.2019, trasmessa in data 05.02.2019, avente ad oggetto *"approvazione del "piano triennale dei fabbisogni di personale (ptfp) 2019-2021". Revisione dotazione organica. Ricognizione delle eccedenze di personale. Piano delle assunzioni"*;
- l'art. 39 della L. 449/1997 e 91 del Tuel che disciplinano la programmazione triennale di fabbisogno del personale;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che richiede all'Organo di revisione di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, che, al comma 4 bis, richiede che il documento di programmazione triennale del fabbisogno ed i suoi aggiornamenti siano elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture a cui sono preposti e, al comma 6, vieta l'assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette in mancanza dell'atto di

- programmazione del fabbisogno di personale e di quello della dotazione organica;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, che 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;
  - l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che prevede:
    - che “[...] gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
      - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
      - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa [...]”;
      - che “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”;
      - che, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento è al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
  - art. 1, comma 562, della legge 296/2006 vigente che fissa il limite per procedere ad assunzioni di personale di qualsiasi tipo, da parte delle Amministrazioni non soggette al patto di stabilità, nelle spese di personale sostenute nell'anno 2008 e la deliberazione n. 7 del 31/01/2012 della Corte dei Conti – Sez. Controllo Toscana – che ha sancito come “Nell'applicare la norma di cui sopra alle Unioni di Comuni è opportuno **considerare la somma della spesa di personale dei Comuni e dell'Unione di Comuni** (o dell'allora Comunità Montana) riferita al 2004 (ora 2008) e rapportarla alla corrispondente spesa attuale dei Comuni e dell'Unione di Comuni....”;
  - l'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, che dispone: “possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto

*legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009 [...] Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009";*

- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: *"Le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente"* con possibilità di innalzamento della suddetta percentuale al 75 per cento per gli enti nei quali il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore ad un rapporto medio individuato con apposito decreto ministeriale; percentuali ulteriormente incrementate (Legge di bilancio 2017) al 90 per cento e al 100 per cento rispettivamente per le annualità 2018 e 2019;
- il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che ha introdotto importanti modifiche al Testo Unico sul Pubblico Impiego, intervenendo sul sistema di individuazione dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, al duplice scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- il Decreto 08.05.2018 con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;

#### **PRESO ATTO**

- che con deliberazione della Giunta n. 136 del 18.12.2018 è stata approvata, in ultimo, la macrostruttura dell'Ente;
- che con deliberazione della Giunta n. 18 del 20.02.2018 è stata effettuata, in ultimo, la rideterminazione della dotazione organica;
- che con deliberazione della Giunta n. 18 del 20.02.2018 è stato approvato il piano occupazionale 2018 e la programmazione triennale del fabbisogno di personale anni 2018-2020;
- che con deliberazione della Giunta n. 64 del 06.09.2016 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità;

- che con deliberazione della Giunta n. 107 del 12.12.2017 è stato aggiornato il Piano delle Performance;
- che con Delibera di Consiglio dell'Unione n. 5 del 27.03.2018 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018-2020;
- che con Delibera di Consiglio dell'Unione n. 9 del 10.05.2018 è stato approvato il Rendiconto 2017;
- che non è stato ancora approvato il Bilancio di Previsione 2019-2021;
- dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Servizio Area Staff Programmazione ed Organizzazione, Tiziano Lepri, e dalla Responsabile del Settore Servizio Finanziario, Dott.sa Paola Tinacci, rispettivamente, in data 01.02.2019 e 04.02.2019;

#### **PRESO ATTO, INOLTRE**

- che nel corso dell'anno 2018, si è verificata la cessazione di un dipendente non ancora sostituito e che viene prevista la cessazione di altri due dipendenti nel 2019 di altri tre dipendenti nel 2021, per un importo complessivo di € 143.678,92;
- mentre le assunzioni previste dal Piano nel triennio 2019-2021 ammontano ad € 142.896,59;
- che le previsioni del Piano indicano un costo finale del personale, calcolato secondo le "linee" ministeriali, nei limiti di legge ex art. 1, comma 562, della legge 296/2006 citato;
- che le previste assunzioni rispettano i limiti di budget calcolati con riferimento alle cessazioni del triennio;
- che non opera il limite di cui art. 1, comma 562, della legge 296/2006 sopra richiamato per rispetto dei criteri indicati, in merito, dalla Corte dei Conti;
- che la presente proposta di variazione del piano occupazionale è stata comunicata alle OO.SS. competenti;

Tutto quanto sopra esposto, il Revisore, esprime

#### **parere favorevole**

in merito alla deliberazione di approvazione del piano occupazionale 2018 e del documento di programmazione triennale 2019-2021, come in allegato alla stessa proposta meglio rappresentata,

#### **raccomandando**

- di rispettare i disposti regolamentari in ordine all'informativa da rendere alle Organizzazioni Sindacali;

- che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio, garantendo la necessaria copertura finanziaria ed il rispetto dei vincoli complessivi di spesa, in termini assoluti, oltre che di ogni altro eventuale impegno previsto dalla normativa vigente.

Pontassieve, 14 febbraio 2019

L'ORGANO DI REVISIONE

*Dott. Giorgio Boncompagni*

