

COMUNE DI RICCIONE

VERBALE DELL'ORGANO DI REVISIONE nr ° 18 del 06/06/2019

Oggetto: Piano del Fabbisogno triennale del Personale 2019 – 2021 - Approvazione

Dott.ssa Marabini Monica (Presidente)

Dott.ssa Carli Maria Luisa

Dott. Tontini Roberto

Il Collegio dei Revisori,

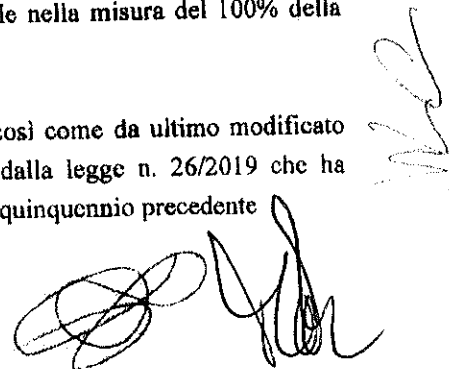
Considerata la funzione ed il ruolo dell'Organo di Revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D.Lgs. 165/2001, dalla legge n. 448/2001 e dal D.Lgs. n. 267/2000

Ricevuta la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 190 del 11.05.2018 avente ad oggetto: **"Approvazione del Piano triennale di fabbisogno del personale 2019 – 2021"** con allegata la documentazione illustrativa della stessa riepilogata in n. 10 tabelle il cui contenuto sarà di seguito descritto;

Rilevato che il PTFP 2019-2021 è stato predisposto secondo quanto previsto nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" approvate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica del 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, emanate in applicazione dell'articolo 6-ter del d.lgs. n. 165/2001;

Considerato in particolare che il PTFP 2019-2021 è stato predisposto entro i limiti delle facoltà assunzionali disponibili per l'Ente come determinate in applicazione della seguente normativa:

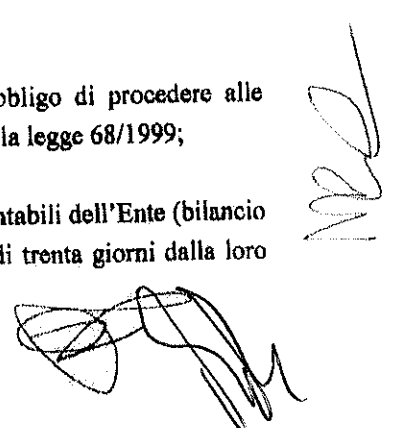
- L'art.3 comma 5 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n.114 che prevede il ripristino a decorrere dall'anno 2018 (a regime dal 2019 in quanto per il triennio 2016-2018 la disciplina è stata quella contenuta nell' art. 1 comma 228 della L.208/2015) della facoltà assunzionale nella misura del 100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente;
- l'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, quinto periodo così come da ultimo modificato dall'art.14-bis del Decreto Legge n. 4/2019 convertito dalla legge n. 26/2019 che ha esteso la possibilità di utilizzo dei "resti assunzionali" al quinquennio precedente



- l'articolo 3 comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, come introdotto dal Decreto Legge n. 4/2019 convertito dalla legge n. 26/2019, il quale dispone che *"Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;
- l'art. 20 comma 1 e 2 del D.Lgs. n. 75/2015 concernente la procedura di reclutamento speciale di personale precario in possesso dei requisiti previsti.

Considerato altresì che, da quanto si evince dal contenuto della proposta di Delibera, il Comune di Riccione:

- ha verificato, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e delle dichiarazioni rese dai dirigenti di ciascun settore, che nel corso dell'anno 2019 non emergono, nell'attuale dotazione organica del Comune di Riccione, situazioni di personale in esubero e che pertanto non trovano applicazione, per questo Ente, vincoli posti dallo stesso art. 33 del Tupo;
- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2018, come da relativa comunicazione trasmessa mediante apposito sistema di rilevazione telematico al MEF in data 01.04.2019 (Prot. n. 20.123/2019);
- ha ottemperato all'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come definito dal successivo comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014, come da ultimo evidenziato nel parere del Collegio dei revisori allegato alla Delibera del Consiglio Comunale n.48 del 27.12.2018, esecutiva, avente ad oggetto "Approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021 (art. 151 del D.lgs. n. 267/2000 e art. 10, D.lgs. n. 118/2011)";
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2018/2020, giusto l'atto deliberativo di Giunta n. n. 150 del 03.05.2018 (articolo 48, comma 1, D.Lgs. 198/2006)
- risulta in regola, con le previsioni riguardanti il 2019, con l'obbligo di procedere alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999;
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione dei documenti contabili dell'Ente (bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato) e del termine di trenta giorni dalla loro



Handwritten signature and initials, possibly 'MEO' or similar, located at the bottom right of the page.

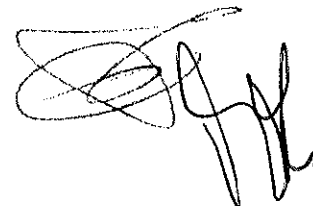
approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (articolo 9, comma 1 - quinquies, del D.L. n. 113/2016);

- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3-bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del DI n. 66/2014;
- ha adottato il Piano delle Performance di cui all' articolo 10, comma 5, del D.lgs n.150/2009 (Piano dettagliato degli obiettivi 2019) regolarmente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;

Rilevato che l'Ente adotta il presente Piano quale atto di programmazione organica del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 coerente con gli obiettivi e programmi strategici dell'Ente e con le possibilità assunzionali previste a regime dall'anno 2019 dall'art. 3 comma 5 D.L. del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014 n.114, fatto salvo il principio per cui l'atto triennale di programmazione del fabbisogno di personale viene adottato annualmente con un orizzonte temporale di programmazione di tre anni;

Verificato che l'ente può utilizzare per l'attuazione del PTFP 2019-2021 le seguenti facoltà assunzionali "ordinarie" disponibili calcolate in applicazione della disciplina a regime dall'anno 2019 prevista dall'art.3 comma 5 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 (100% della spesa del personale cessato o previsto in cessazione) ovvero quantificate come resti assunzionali riferibili al quinquennio precedente 2014-2018 :

1. Resti delle capacità assunzionali dell'anno 2018 relative al personale non dirigenziale dell'ente per complessivi € 13.229,60 di cui all'**allegato 1** Nel suddetto allegato è effettuata altresì la ricognizione dei resti della capacità assunzionali ordinarie disponibili per l'assunzione di personale dirigenziale dell'ente riferite all'anno 2016 come determinate con delibera di Gc. 119/2017 in sede di previsione di copertura di n.1 posto di dirigente a tempo indeterminato la cui ipotesi di reclutamento rimane confermata. Nelle more del perfezionamento dell'iter di reclutamento l'ente ha già attivato la copertura del suddetto posto mediante l'istituto del comando;
2. Capacità assunzionale "ordinaria" 2019 derivante dall'economia di spesa (quota 100%) del personale cessato nel 2018 per un importo disponibile per l'anno 2019 pari a complessivi € 472.406,02 di cui all'**allegato 2**;
3. Capacità assunzionale "ordinaria" disponibile in ciascuna annualità del triennio 2019-2021 derivanti dalle cessazioni del personale non dirigenziale previste in tale orizzonte temporale di cui all'**allegato 3**. Nel citato allegato sono altresì riportati i valori delle economie di spesa derivanti dalle cessazioni previste con lo strumento della mobilità ovvero relative a personale appartenente alle categorie protette assunte in quota d'obbligo "vincolate" alla sostituzione del medesimo personale;



Verificato che a valere sulle suddette facoltà assunzionali ordinarie disponibili risulta "imputata" per ciascuna annualità del triennio 2019-2021 la spesa del personale previsto in assunzione nell'ambito del Ptfp 2019-2021 così distinta:

1. Spesa per assunzione di personale non dirigenziale a tempo indeterminato prevista nel PTFP 2019-2021 pari ad € 586.090,11 per l'anno 2019, € 414.370,00 per l'anno 2020 ed € 390.358,32 per l'anno 2021 come riportata nell'allegato 4. Nel suddetto allegato sono distintamente indicati anche i posti a tempo indeterminato già previsti per il 2019 e 2020 nel Piano triennale di fabbisogno del personale 2018 - 2020, con l'evidenza della nota di conferma o variazione della copertura degli stessi nell'ambito dell'adozione del presente PTFP 2019-2021.
2. Spesa per assunzione di personale non dirigenziale a tempo indeterminato relativa alle previsioni assunzionali dell'anno 2018 del Ptfp 2018-2020 contenute nelle delibere di Giunta Comunale di programmazione del fabbisogno di personale n.184 del 31.05.2018 e n.375 del 23.11.2018, originariamente inserite con l'ipotesi di copertura mediante l'utilizzo dello strumento della mobilità nel corso del 2018 ovvero in alternativa con il reclutamento mediante concorso pubblico dal 1.1.2019 a valere sulle facoltà assunzionali "ordinarie" disponibili da tale data. In particolare riconducibili a tali fattispecie, risultano essere state concluse nel corso del 2019 ovvero sono in corso di definizione le procedure di assunzione di personale non dirigenziale la cui spesa da computare a valere sulle facoltà assunzionali "ordinarie" dell'Ente disponibili dal 1.1.2019 risulta pari ad € 227.391,63 come dimostrato nell'allegato 5. In tale allegato sono individuate i complessive n.11 posti già previsti in copertura con l'annualità 2018 del PTFP 2018-2020 le cui procedure di assunzione si è conclusa alla data attuale (n.6 unità) ovvero che si perfezioneranno nel corso dell'anno 2019 (n.5 unità).

Rilevato che la spesa complessiva derivante dall'attuazione del PTFP 2019-2021 nonché la spesa correlata al completamento nell'esercizio 2019 del calendario delle assunzioni previsto per l'anno 2018 con lo strumento della mobilità ovvero differite al 2019 a valere sulle facoltà assunzionali ordinarie dell'ente risulta contenuta entro i limiti di disponibilità delle facoltà assunzionali per ciascun esercizio del triennio 2019-2021 come dimostrato nel prospetto nell'allegato 6, con l'evidenza di un resto assunzionale alla fine del 2021 pari ad € 64.720,77;

Vista la programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato nonché previsto in posizione di comando da altra amministrazione, per il triennio 2019 - 2021 con il calcolo della relativa spesa annua prevista per ciascuna tipologia di personale, come analiticamente riassunto nel prospetto di cui all'allegato 7:

Rilevato che la spesa di personale a tempo determinato prevista nell'allegato 6 e relativa ad assunzioni sottoposte al limite di spesa ai sensi dell'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. (esclusa pertanto la spesa relativa all'assunzione di personale a tempo determinato ai sensi dell'art.110 comma 1 del Tuel) è contenuta entro il corrispondente limite di spesa di personale relativa all'anno 2009 come dimostrato nell'allegato 8:



Visto il prospetto allegato 9 , con il quale è stata valorizzata per ciascuna annualità del Ptfp 2019-2021 la spesa complessiva di personale a partire dalla spesa del personale attualmente in servizio ridotta per le economie di spesa derivanti dalle cessazione ed aumentate della spesa delle assunzioni previste con l'attuazione del Ptfp 19-21 , integrata con ogni ulteriore previsione di spesa afferente all'aggregato di spesa del personale i cui valori per ciascuna annualità risultano contenuti negli stanziamenti di bilancio della spesa di personale del Bpf 2019-2021 e nel limite di spesa potenziale massima ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006, per gli anni 2019, 2020 e 2021, come dimostrato nell'allegato 10;

Atteso che l'ente ha espressamente previsto di rinviare ad un successivo atto la definitiva conferma ovvero la modifica del PTFP 2019-2021 sulla base del ricalcolo della capacità assunzionale dell'ente conseguente alla determinazione del parametro finanziario (*rapporto tra spese di personale e primi 3 titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui si procede con le assunzioni, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione*) e delle conseguenti percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio applicabili al comune di Riccione , che saranno individuate con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, da emanarsi entro i termini previsti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 pubblicato sulla G.U. 100 del 30.4.2019;

L'Organo di Revisione all'unanimità,

ESPRIME •

parere favorevole alla proposta: di delibera di Giunta "Approvazione del Piano triennale di fabbisogno del personale 2019 – 2021.

Raccomanda che nel corso dell'attuazione del Piano venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di Bilancio.

I componenti dell'organo di revisione

Dott.ssa Marabini Monica (Presidente)

Dott.ssa Carli Maria Luisa

Dott. Tontini Roberto

