

Le assunzioni e il Piano della performance

PUBBLICATO IL 29 MAGGIO 2022 DA GIANLUCA BERTAGNA

In questi giorni, alcune deliberazioni della magistratura contabile, hanno portato alla ribalta la problematica del divieto di assunzione per non aver approvato il Piano della performance. Anche nella redazione di Personale News si è parlato della questione e vi riportiamo, di seguito, il nostro pensiero, con una mia personale considerazione finale.

Ad un comune che ci ha fatto questa domanda:

Con la presente sono a sottoporle la situazione del nostro Comune relativamente alla volontà dell'amministrazione di effettuare una nuova assunzione per l'anno 2022:

- bilancio di previsione approvato entro il 31.12.2021;*
 - rendiconto della gestione 2021 approvato entro il 30.04.2022;*
 - successiva verifica degli spazi assunzionali, dalla quale risulta che l'ente rispetta il limite della tabella 1 del DM 17/03/2020;*
 - piano delle azioni positive approvato a marzo 2022;*
 - piano delle performance approvato a marzo 2022 quale integrazione del PEG approvato nella medesima seduta del 29.12.2021 di approvazione del bilancio.*
- Alla luce delle recenti "sentenze" della Corte dei Conti Veneto il termine per l'adozione del piano delle performance è tassativo?
Siamo legittimati con gli adempimenti e le tempistiche sopra indicate a procedere all'assunzione?*

abbiamo dato questa RISPOSTA:

Con riferimento alla domanda 1):

Per gli enti locali il piano della performance viene regolamentato dall'art. 169 del TUEL, il cui comma 3-bis stabilisce che il piano degli obiettivi e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, "sono unificati organicamente nel PEG".

Inoltre, lo stesso art.169, comma 1, del TUEL stabilisce che "(...) La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi."

Quindi il piano performance è approvato entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Il termine di approvazione del bilancio di previsione 2022 è stato prorogato al 31 maggio 2022.

Tuttavia, se l'ente approva il bilancio prima del termine, comunque deve approvare il PEG e il Piano delle performance entro 20 giorni dalla data effettiva in cui il Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione.

Secondo la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto (deliberazione 73/2022) "L'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio. In tal senso giova richiamare la nota circolare del Ministro della Funzione Pubblica del 9 gennaio 2019 che, rivolgendosi alla genericità delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (tra cui sono ricompresi gli Enti locali), richiama le disposizioni di cui all'art. 10, co. 5, del D.Lgs. 150/2009 sulle quali grava l'obbligo di "(...) di comunicare tempestivamente a questo Ufficio le motivazioni dell'eventuale ritardata approvazione dei documenti del ciclo, con particolare riferimento al Piano delle performance (...)".

Ne consegue che anche gli enti inferiori a 5.000 abitanti, che si avvalgono della facoltà di non approvare il PEG, devono approvare il piano delle performance. Anzi per questi il termine rimarrebbe al 31 gennaio, anziché quello previsto per gli altri enti che approvano il PEG stabilito entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio, in quanto non può applicarsi quanto previsto dall'art. 169 comma 3-bis del TUEL.

Di questo avviso è infatti anche la sezione di controllo per il Veneto che, nella citata deliberazione precisa: "In assenza di tale condizione, quale esercizio della facoltà di non adottare il PEG prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000, permane invero il termine perentorio del 31 gennaio espressamente indicato dall'art. 10, co.1, lett. a) del D. Lgs 150/2009."

Dal quesito posto si rileva invece che il vostro ente, pur essendo inferiore a 5.000 abitanti, ha approvato il PEG 2022-2024 il 29 dicembre 2021, e lo ha integrato con il piano delle performance nel mese di marzo 2022.

Il caso indicato nella deliberazione citata si riferisce a un comune capoluogo di provincia che ha approvato il PEG il 31 gennaio e il piano della performance il 26 luglio, pertanto con notevole ritardo. Inoltre con riferimento a una struttura organizzativa complessa e probabilmente molto articolata dove la mancanza di obiettivi per oltre un semestre può causare ritardi nella efficacia e tempestività dell'azione amministrativa.

Si ritiene che il ritardo del vostro ente non sia da ritenersi grave, in quanto l'approvazione degli obiettivi di performance nel mese di marzo, pur verificandosi in ritardo secondo quanto previsto dalla legge, ha consentito comunque, in un ente di piccole dimensioni, di comunicare gli obiettivi della Giunta comunale ai responsabili dei servizi che comunque avranno 9-10 mesi di tempo per realizzarli e monitorarli in corso d'anno.

L'art. 10, comma 5 del d.lgs. 150/2009 dispone sugli effetti della mancata approvazione del piano performance: "(...) In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Con riferimento al primo effetto (divieto erogazione retribuzione risultato ai dirigenti, cioè negli enti minori ai responsabili dei servizi) si ritiene che trattandosi di un ritardo non eccessivo il divieto non operi, tenuto conto che gli stessi hanno comunque un tempo sufficientemente lungo per realizzare gli obiettivi assegnati.

Con riferimento al divieto di assunzione di personale e di conferimento di incarichi di consulenza e di collaborazione, si ritiene che il divieto non operi dalla data di approvazione del piano delle performance nel mese di marzo 2022.

Con riferimento alla domanda n. 2):

Si ritiene che il vostro ente, avendo approvato il piano delle performance nel mese di marzo, e avendo anche approvato il bilancio di previsione 2022-2024, il rendiconto 2021 e il piano delle azioni positive, può procedere alle assunzioni previste dal piano triennale del fabbisogno del personale nei limiti delle capacità assunzionali di cui al d.l. 34/2019 e previa asseverazione dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio (come previsto dal d.l. 34/2019 per le maggiori capacità assunzionali degli enti "virtuosi" come il vostro).

CONSIDERAZIONE PERSONALE

Io continuo a chiedermi una cosa. Come sapete l'art. 16 del d.lgs. 150/2009 elenca gli articoli della Riforma Brunetta che gli enti locali devono rispettare rigorosamente.

Ad esempio, sappiamo bene che gli enti locali possono non istituire l'OIV perchè è disciplinato dall'art. 14 che è di non diretta applicazione perchè non richiamato dall'art. 16.

A questo punto mi chiedo: come mai invece bisogna rispettare il divieto di assunzione per l'assenza di Piano della performance che è disciplinato all'art. 10 del medesimo decreto e pure quello non richiamato dall'art. 16?