

VERBALE COLLEGIO DEI REVISORI N.66/2022 del 12/07/2022

Per il Comune di Montechiarugolo

OGGETTO: MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNUALITA' 2022 - 2024. PROVVEDIMENTI.

L'anno 2022 addì 12 del mese di luglio, il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Montechiarugolo, Traversetolo, Sala Baganza e Felino, composto da:

- Dott.ssa Maria Letizia Monica, Presidente del Collegio,
- Dott. ssa Valentina Bianchi, Revisore effettivo,
- Dott. Pietro Cantarelli, Revisore effettivo,

nominati con Deliberazione del Consiglio Unione Pedemontana Parmense n.13 del 24/05/2021, riunito in conference-call, ha proceduto ad esaminare la proposta di deliberazione posta all'ordine del giorno della Giunta Comunale e precisamente:

MODIFICA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNUALITA' 2022 - 2024.PROVVEDIMENTI.

E' pure presente, in modalità conference-call la Responsabile dell'Area Economico Finanziaria Dott.ssa Predieri Francesca all'uopo invitata per fornire le dovute delucidazioni al Collegio dei Revisori.

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, 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:*
 - b) 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;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“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”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, 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;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella*

relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)";

- *il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "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"*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- *l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ..."*;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto:

- che con deliberazione di Giunta dell’Unione n. 14 del 18/02/2020 è stato adottato il piano delle azioni positive 2020/2022 in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e con delibera di Giunta Comunale n. 46 del 12/04/2022 il piano delle performance di cui all’art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024;
- che con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 22/03/2021 è stato adottato il *PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PERIODO 2021-2023 DEL COMUNE DI MONTECHIARUGOLO*
- che con deliberazione n. 91 del 7/09/2021 di MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 DEL COMUNE DI MONTECHIARUGOLO. APPROVAZIONE si è proceduto alla modifica del il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, con previsionedi assunzione di una figura di Istruttore direttivo cat. D dal Servizio Entrate al Servizio Ragioneria e trasformazione un rapporto a tempo indeterminato di Istruttore Amministrativo cat. C da rapporto part-time 30 ore a rapporto a tempo pieno;
- che con deliberazione n. 107 del 4/10/2021 di MODIFICA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023 DEL COMUNE DI MONTECHIARUGOLO. APPROVAZIONE si è proceduto alla modifica del il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, con previsionedi assunzioni a tempo indeterminato di:
una figura di Istruttore direttivo contabile cat. D al settore Finanziario/Servizio Tributi (annualità 2021);
una figura di Istruttore amministrativo cat. C presso Settore Affari istituzionali/Servizio sportello al cittadino (annualità 2021);
- che con deliberazione n. 51 del 29/04/2022 si prevedeva:
 1. ampliamento orario di lavoro di un esecutore amministrativo cat. B1 da 20 a 25 ore settimanali e con decorrenza dal 26/04/2022 al 31/12/2022 (annualità 2022) ;
 2. assunzione ai sensi dell’art. 90 del D. Lgs.vo n. 267/2000 di una figura di Istruttore direttivo Amministrativo cat. D con profilo di addetto alla comunicazione (annualità 2022) tramite l’istituto della proroga e con decorrenza al 30.06.2024;

con l'ulteriore proposta di deliberazione n. 200 del 5/07/2022 si è prevista una sostituzione di maternità come segue:

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

ANNO 2022

<p>Settore Servizi Istituzionali e promozione territoriale/Servizio Sportello al Cittadino</p>	<p>Istituzione e copertura di n. 1 posti di Istruttore Amministrativo cat. C presso il servizio Sportello del Cittadino – decorrenza dalla prima data utile</p>	<p>Concorso esterno/in alternativa scorrimento di graduatorie anche di altri enti</p>	<p>€ 15.000,00</p>
---	--	--	---------------------------

Anno 2023

<p>Settore Servizi Istituzionali e promozione territoriale/Servizio Sportello al Cittadino</p>	<p>Istituzione e copertura di n. 1 posti di Istruttore Amministrativo cat. C presso il servizio Sportello del Cittadino – decorrenza dalla prima data utile</p>	<p>Concorso esterno/in alternativa scorrimento di graduatorie anche di altri enti</p>	<p>€ 15.000,00</p>
---	--	--	---------------------------

preso atto che l'Ente:

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta, dopo le modifiche apportate, come riepilogato nella sottostante tabella:

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Spese macroaggregato 101	1.786.801,66	1.973.314,26	1.991.860,52	1.978.035,64
Spese macroaggregato 103	3.465,20	1.400,00	1.000,00	1.000,00
Irap macroaggregato 102	115.492,77	132.071,16	134.091,38	132.916,26
Altre spese: rescissioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
quota Unione Ped. Par se	332.014,28	404.714,44	404.714,44	404.714,44
convenzioni	8.095,84	6.013,79	6.013,79	6.013,79
quota personale azienda	171.369,00	69.613,00	69.613,00	69.613,00
Totale spese di personale (A)	2.417.238,75	2.587.126,65	2.607.293,13	2.592.293,13
(.) Componenti escluse (B)	210.536,69	311.444,34	304.044,34	304.044,34
(.) maggior spesa per personale a tempo indet. Artt.4-5 DM17.3.2020 (C)	0,00	146.791,10	146.791,10	146.791,10
(e) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C (ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006 o comma 562)	2.206.702,06	2.128.891,21	2.156.457,69	2.141.457,69
marginale di spesa ancora sostenibile		77.810,85	50.244,37	65.244,37

N:B Nonostante l'aumento di 5 H dell'operatore B1, si è provveduto ad aumentare le componenti escluse di un C proveniente dalla provincia

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 118.554,00 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Montechiarugolo si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 11.098;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 15,75 % , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella sottostante tabella

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	1.665.149,21	1.539.826,08	1.665.671,97
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	9.538.431,45	9.776.319,47	10.355.164,44

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Montechiarugolo ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24
Spese di personale 2018	1.665.149,21	1.665.149,21	1.665.149,21
Percentuale di Tabella 2	9%	16%	19%
Valore massimo anno	149.863,43	266.423,87	316.378,35

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;

rilevato che con il presente atto

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 34.291,53, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

visti e tenuto conto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dalla Dott.ssa Predieri Francesca, Responsabile dei Servizi Finanziari, in data 11/07/2022, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

preso atto che con Deliberazione della Giunta Comunale n.97 del 30/06/2022 è stato approvato il PIAO 2022/2024

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni; e auspica che la presente modifica possa rappresentare un assetamento duraturo della pianificazione fabbisogno del personale

fa presente

- che l'assunzione a tempo determinato per l'annualità 2022 e 2023 è dovuta dall'esigenza di sostituire personale per maternità;

accerta

che la proposta di modifica al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 68 DEL 12/03/2022, avente ad oggetto "MODIFICA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE ANNUALITA' 2022 - 2024.PROVVEDIMENTI."

L'Organo di Revisione

MARIA LETIZIA MONICA (Presidente)

VALENTINA BIANCHI (Membro)

PIETRO CANTARELLI (Membro)

(documento firmato digitalmente)