



Comune di Piubega
(Provincia di Mantova)

PARERE DEL REVISORE UNICO
SULLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER L'ANNO 2022

Il sottoscritto Dott. RUGGERO REDAELLI, in qualità di Revisore unico dei Conti del COMUNE DI PIUBEGA,

VISTA

la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale, inerente la “programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022, 2023,2024”;

ESAMINATA

la documentazione prodotta dal Segretario Comunale, Avv. Paolo Coppola e dalla Responsabile del Servizio Finanziario, Dott.ssa Roberta Giorgi, che consiste nella proposta di deliberazione relativa alla programmazione triennale 2022-2024 del fabbisogno di personale, comprensiva dell' allegato A su dotazione organica dell'Ente;

ESAMINATI ALTRESÌ

i seguenti documenti che vengono richiamati nella sopracitata proposta di delibera di Giunta Comunale, da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale, prodotti dalla Responsabile del Servizio Finanziario:

- deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 26/11/2021 con la quale si è provveduto alla ricognizione negativa relativa alle eccedenze di personale;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 19/03/2021 con la quale è stato approvato il piano delle performance del personale dipendente per l'anno 2021;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 104 del 26/11/2021 relativa all'approvazione della conferma del piano triennale 2020 - 2022 delle azioni positive in materia di pari opportunità;

RILEVATO CHE

1. con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 05/02/2021 veniva deliberato il programma triennale 2021-2023 del fabbisogno del personale;
2. con deliberazione di Giunta comunale n. 73 del 30/07/2021 veniva aggiornata la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021-2023;

PRESO ATTO CHE

3. nel corso dell'anno 2021 si è verificato il seguente avvicendamento di personale: la cessazione di un dipendente di cat. B3 (con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno); le assunzioni tramite mobilità di un dipendente di cat. C (con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno) per la copertura di posto resosi vacante e di una dipendente di cat. C, (con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di un rapporto precedentemente assunto a tempo determinato fino al 31/08/2021); la trasformazione di un rapporto di lavoro part - time di una dipendente di cat. C (da n. 26 ore settimanali a n. 30 ore settimanali);
4. la dotazione organica dell'Ente, risultante dalla ricognizione annuale delle situazioni di eccedenze ed esubero di personale effettuate dai Responsabili dei Servizi e con la distinzione in posti coperti e vacanti del personale di ruolo per aree / servizi e profili professionali, risulta essere definita nell'allegato su dotazione organica al 31/12/2021 (allegato sub A) alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale;

DATO ATTO CHE

5. con la proposta deliberativa in esame l'Amministrazione Comunale intende procedere all'adozione del piano occupazionale per l'anno 2022,-che non prevede assunzioni;
6. con la proposta di deliberazione in esame è intenzione dell'Amministrazione Comunale prevedere assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile attraverso l'attivazione di convenzioni ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004;
7. per gli anni 2022 e 2023 non sono previste assunzioni di personale o modifiche di contratti lavorativi, se non per la previsione di copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti e che verranno eventualmente proposti nei piani assunzionali degli anni futuri, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con riguardo sia ai limiti numerici di assunzione, sia ai limiti di spesa del personale;

VISTI

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica, da parte dell'organo di revisione, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, che prevede a decorrere dal 2014, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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. 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”;*
- l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, che stabilisce di provvedere, per quanto riguarda le assunzioni con contratti a tempo determinato o altre forme di flessibilità, esclusivamente per *“esigenze temporanee od eccezionali”* e dispone: *“Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice*

civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti”;

- il parere della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 49 del 17/07/2008 relativo a *“Lavoro flessibile nelle pubbliche amministrazioni”* e le disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001 riguardanti la *“Attuazione della Direttiva Comunitaria sul lavoro a tempo determinato”*;
- gli art. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati ed integrati dal D.Lgs n. 75/2017, che stabiliscono nuovi indirizzi legislativi per l’adeguamento degli strumenti della programmazione delle risorse umane, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- l’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall’art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all’art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche si applica a decorrere dal 30/03/2018 e solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- il Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica dell’08/05/2018, pubblicato in G.U n. 173 del 27/07/2018 avente ad oggetto le nuove *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”*;
- l’art. 33 del cosiddetto Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over di personale e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, tale disposizione prevede che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa l’adozione dei 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 ad un *“valore soglia”*, la cui quantificazione è stata formalizzata con il decreto attuativo, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27/4/2020, emanato del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze ed il Ministro dell’Interno;
- il DPCM del 17/03/2020, emanato a seguito della Conferenza Stato - Enti Locali dell’11/12/2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30/01/2020, con il quale sono state adottate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato degli Enti Locali, disponendo specificatamente l’entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020 in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare meglio il passaggio al nuovo regime: *“...i Comuni in cui il rapporto tra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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 turnover inferiore al 100%. ...i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo il rispetto dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore –soglia, individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”*;
- l’art. 3 del Decreto del Ministero dell’Interno del 21/10/2020 sulla nuova disciplina delle convenzioni per il Segretario Comunale, adottato ai sensi dell’art. 16 ter, comma 12 del D.L. n. 162/2019, convertito dalla Legge n. 8 del 28/2/2020, pubblicato in GU n. 297 del 30/11/2020 che stabilisce, in merito agli istituti economici connessi allo svolgimento del servizio di segretario comunale titolare di sede convenzionata, che: *“Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le en-*

trate correnti derivanti dai rimborsi dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;

- la deliberazione n. 55/2020 della Corte dei Conti per l'Emilia Romagna che stabilisce che: *“l'ente che ha un rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa per il personale compreso tra i due valori soglia minimo e massimo previsti dal D.M. del 17/3/2020 potrà assumere personale a tempo indeterminato....., a condizione che l'Ente non incrementi il predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;*

ACCERTATO CHE

8. l'Ente ha la possibilità di procedere alle assunzioni di personale in quanto è stata effettuata la rideterminazione della dotazione organica del personale e sono stati preventivamente approvati il piano triennale delle azioni positive sulle pari opportunità e la ricognizione sull'insussistenza di situazioni di esubero del personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001; il piano delle performance dell'anno 2022 sarà approvato successivamente all'approvazione del bilancio di previsione del triennio 2022-2024;
9. in particolare, con la proposta di deliberazione in oggetto è stata effettuata la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente (contenuta nell'allegato A alla proposta di delibera), come sopra illustrato;
10. è stata effettuata dai Responsabili dei Servizi la ricognizione di cui all'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011: dalla stessa si evince che in nessuno dei settori dell'Ente sono presenti situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente, rilevata con la proposta di deliberazione in oggetto;
11. il Comune di Piubega risulta tra gli Enti che si collocano al di sotto del valore - soglia, come si evince dalla relazione allegata alla proposta di delibera, visto che il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti desumibili dall'ultimo rendiconto approvato (conto consuntivo dell'esercizio 2019) risulta pari al 21,89%, inferiore al valore soglia previsto per i Comuni compresi tra i 1000 e i 1999 abitanti pari al 28,60%, e pertanto, ha capacità assunzionale aggiuntiva e può procedere ad assumere nuovo personale;

VERIFICATO CHE

12. l'Ente ha rispettato, per gli anni 2014, 2015 e 2016, il divieto di assunzioni di personale diverso da quello in forza agli Enti di area vasta prima del completamento della ricollocazione, nel relativo ambito regionale, dello stesso personale degli Enti di area vasta;
13. il limite di spesa per il cosiddetto “lavoro flessibile” sostenuta nell'anno 2009 è pari a 32.677,16 euro e risulta già impegnata nell'anno 2022 per un ammontare pari a 22.121,00 euro e negli anni 2023 e 2024 per un ammontare di 5.506,00 euro di acquisizione temporanea di personale tramite forme di lavoro flessibile;
14. il valore medio della spesa di personale per gli anni 2011- 2013 è pari a 352.278,04 euro; mentre la spesa di personale (di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni) prevista negli anni 2022, 2023 e 2024 è sempre inferiore al predetto limite ed ammonta, rispettivamente: nell'anno 2022 a 336.820,00 euro; nell'anno 2023 a 336.820,00 euro; e nell'anno 2024 a 336.820,00 euro;

VERIFICATO ALTRESI' CHE

15. l'Ente non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs n. 267/2000;
16. l'Ente ha rispettato l'obiettivo programmatico di cui al patto di stabilità per gli anni 2014, 2015 e 2016 nonché i vincoli di finanza pubblica relativi al pareggio di bilancio per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020 e

che l'impostazione del bilancio di previsione 2021 – 2023 rispetta i limiti e i vincoli stabiliti dalla normativa vigente in tema di finanza pubblica;

17. l'Ente ha rispettato il principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni e che l'impostazione programmatoria iniziale e successiva del personale abbia assicurato, nel corso dell'anno 2021, il rispetto di tale vincolo;

PRESO ATTO CHE

18. sono stati rilasciati ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile da parte del Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile del Servizio Finanziario;

tutto ciò premesso, richiamato e considerato, il Revisore unico dei Conti

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta deliberativa della Giunta Comunale relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 – 2024, limitatamente al piano delle assunzioni del personale dell'anno 2022 a condizione che gli stanziamenti di spesa del personale derivanti dal presente atto programmatico trovino idonea copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione 2022 - 2024.

Piubega, 30 novembre 2021

IL REVISORE UNICO
DOCT RUGGERO REDAELLI

