

COMUNE DI RONCOFERRARO

(*Provincia di Mantova*)

PARERE DEL REVISORE UNICO SULLA QUARTA MODIFICA AL PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CONTENUTO NEL PIAO PER L'ANNO 2023

Verbale n. 1 del 22.12.2023

Il sottoscritto Dott. Filippo Maria DI GENNARO, in qualità di Revisore unico del COMUNE DI RONCOFERRARO,

VISTA

la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale, riguardante la “*Approvazione della modifica al piano integrato di attività e organizzazione 2023 – 2025*”;

ESAMINATA

la documentazione prodotta dal Responsabile dell'Area Amministrativa, Dott.ssa Liliana Picarone, che consiste nella proposta di deliberazione della Giunta Comunale inerente la quarta modifica al piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025, comprensiva dei seguenti allegati:

- modifica al piano triennale 2023 – 2025 del fabbisogno di personale contenuto nel PIAO (*allegato 3.3 alla proposta deliberativa*);
- pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile del Servizio Finanziario, ex art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 sulla proposta di deliberazione in oggetto;

DATO ATTO CHE

1. con la proposta deliberativa in esame l'Amministrazione Comunale intende procedere ad una quarta modifica del piano triennale 2023 – 2025 del fabbisogno di personale contenuto nel PIAO con l'adozione delle seguenti procedure assunzionali:
 - *assunzione di n. 1 Assistente Sociale tramite scorrimento di graduatoria del Consorzio Progetto Solidarietà, ambito territoriale di Mantova, come successivamente meglio definito, con presumibile decorrenza 01/02/2024;*
2. con determinazione del 22/12/2023 il Consorzio Progetto Solidarietà, Ambito Territoriale di Mantova, ha comunicato l'intenzione di trasmettere al Comune di Roncoferraro il contributo annuo strutturale di € 40.000,00, sulla base di quanto disposto dalla Legge 178/2020, art. 1 comma 797 e seguenti;
3. come sottolineato dalla Sentenza della Corte dei conti della Lombardia (LOMBARDIA/65/2021/PAR), “*la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58*”, pertanto l'impatto economico dell'assunzione in parola, sia in termini di spesa di personale che sul bilancio dell'ente, è da ritenersi nullo

RILEVATA

la necessità di modificare la sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del PIAO al fine di prevedere l’assunzione di un Assistente Sociale a tempo pieno ed indeterminato con presumibile decorrenza 01/02/2024;

RICHIAMATI

- 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 e successive modifiche ed integrazioni che ridefinisce la base di calcolo ai fini dell’applicazione del comma 557, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione in argomento;
- 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. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, prevede, nello specifico: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’art. 110, comma 1, del TUEL di cui al D. Lgs n. 267/2000”*;
- l’art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90 /2014 che ha introdotto all’art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010 la seguente previsione: *“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’art. 1 della Legge n. 296/2006 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”*;
- la deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti – Sezione Autonomie che ha chiarito: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 della Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”*, sposando quindi la tesi letterale più restrittiva secondo cui gli enti locali sono tenuti a rispettare il limite del lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009 ovvero della media del triennio 2007 – 2009;
- l’art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e successive modifiche ed integrazioni che stabilisce: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale...”*;
- l’art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni che individua l’obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale, da perseguire attraverso lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999 - *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;

- l'art. 1, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni che, prevedendo analogo principio, sancisce il perseguimento della razionalizzazione del costo del lavoro pubblico attraverso il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta ed indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 113/2021, che introduce nell'ordinamento giuridico degli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO): *"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed, in particolare, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"*, che stabilisce:

all'art. 1, comma 1, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, tra gli altri, degli adempimenti di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale, in quanto assorbito nell'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

all'art. 1, comma 2, che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso piano, per Enti con meno di 50 dipendenti, che stabilisce:
 - all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto medesimo e ciascuna sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, e per quanto rilevante ai fini del provvedimento in esame;
 - all'art. 8, comma 2, che *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del presente Decreto, è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;
 - all'art. 8, comma 3, che *"In sede di prima applicazione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del presente Decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione"*;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni che prevede ai seguenti:
 - al comma 1: *"Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali"*;
 - al comma 2: *".....le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale...Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale...Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"*;
 - al comma 3: *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati"*;
- l'art. 35, comma 4, del predetto D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni che

ribadisce: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4”*;

- l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM 17/03/2020 e Circolare attuativa del 13/05/2020 che definisce il nuovo regime assunzionale di *“sostenibilità finanziaria”* della spesa di personale, come dettagliatamente illustrato nella relazione allegata alla proposta di deliberazione in esame;

- le seguenti deliberazioni della Corte dei Conti - Sezione Regionale per la Lombardia ai fini dell'applicazione della nuova disciplina assunzionale sopra citata:

n. 112/2020/PAR che, nel definire l'ambito di applicazione della nuova normativa (già esaminato con proprie deliberazioni n. 74/2020, n. 93/2020 e n. 98/2020) come: *“...il fulcro centrale sia dato da una nuova e diversa regola assunzionale rispetto al passato, che, superando la cosiddetta logica del turnover, è basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. E, difatti, la facoltà assunzionale dell'ente viene calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE). La peculiarità del nuovo parametro è da ricercarsi nella “flessibilità che in una situazione fisiologica (e dunque al netto di quella contingente, eccezionale e di emergenza) responsabilizza l'ente sul versante della riscossione delle entrate il cui gettito medio nel triennio potrà, se in aumento, offrire anche ulteriori spazi assunzionali”* (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, delibera n. 32/2020). *Dal quadro normativo tratteggiato emerge che, per le procedure effettuate dal 20 aprile 2020, i Comuni virtuosi, che possono incrementare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il turnover per l'anno in corso, ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal D. L. n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica”*.

n. 74/2020/PAR, che precisa altresì: *“Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la cosiddetta neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”*;

- l'art. 17, c.1-bis del D.L. n. 162/2019 convertito in Legge n. 8/2020, che prevede: *“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;
- l'art. 33 comma 8 della Legge n. 56 del 19 giugno 2019, in merito alle procedure di mobilità propedeutiche all'espletamento delle procedure concorsuali così dispone: *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della Legge 30 dicembre 2018 n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo Decreto Legislativo n. 165/2001”*;

ACCERTATO CHE

4. il Comune di Roncoferraro ha meno di 50 dipendenti;
5. il Comune di Roncoferraro risulta tra gli Enti che si collocano al di sotto del valore - soglia, come si evince dalle premesse della 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 2022) risulta pari al 17,91%, inferiore al valore soglia previsto per i Comuni compresi tra i 5000 e i 9999 abitanti pari al 26,90%, e pertanto, ha capacità assunzionale aggiuntiva e può procedere ad assumere nuovo personale;
6. con la proposta di deliberazione di Giunta Comunale inerente l'approvazione della modifica del programma sul fabbisogno di personale in esame contenuto nel PIAO, si dà atto che 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 da cui 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;
7. il valore medio della spesa di personale per gli anni 2011- 2013 è pari a 983.414,12 euro; mentre la spesa di personale (di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni) prevista per gli esercizi 2023, 2024 e 2025 è sempre inferiore al predetto limite ed ammonta, rispettivamente: nell'anno 2023 a 859.629,00 euro; nell'anno 2024 a 848.553,00 euro; nell'anno 2025 a 848.553,00 euro;

VERIFICATO ALTRESI' CHE

8. 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;
9. 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 dello stesso personale;
10. 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, 2020, 2021 e 2022 e che l'impostazione del bilancio di previsione 2023 – 2025 rispetta i limiti e i vincoli stabiliti dalla normativa vigente in tema di finanza pubblica;
11. 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 l'impostazione programmatica iniziale e successiva del fabbisogno del personale assicura, per l'anno 2023, il rispetto di questo vincolo;

PRESO ATTO CHE

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

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

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta deliberativa della Giunta Comunale riguardante l'approvazione della quarta modifica al piano integrato di attività e organizzazione 2023 – 2025.

Inoltre, lo scrivente Revisore dei Conti raccomanda che, nel corso dell'attuazione del piano triennale 2023 – 2025 sul fabbisogno del personale ed all'atto delle assunzioni, venga effettuata da parte del Responsabile dell'Area Amministrativa una costante opera di monitoraggio sul rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche normative in materia o resi necessari dall'obbligo di rispetto dei vincoli di bilancio.

Milano, 22 Dicembre 2023

IL REVISORE UNICO
(Dott. Filippo Maria DI GENNARO)


