

COMUNE DI POVIGLIO

Provincia di Reggio Emilia

IL REVISORE

VERBALE N. 15 DEL 23 LUGLIO 2022

OGGETTO: INTEGRAZIONE AL PIAO SEZIONE 3) - FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 - DETERMINAZIONE CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE.

Oggi 23 luglio 2022, il Revisore dei Conti, Dott.ssa Grazia Zeppa, nominata con deliberazione di Consiglio comunale n. 46 del 27 ottobre 2021, presso la sede del proprio studio,

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);

considerato che sulla base della normativa su richiamata l'Ente può procedere ad assumere personale a tempo indeterminato in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale di bilancio asseverato dall'Organo di Revisione;

richiamate:

- la deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 31/05/2022 di approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 e dei documenti allegati;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 06/06/2022 di approvazione del Piano esecutivo di gestione 2022/2024;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 27/06/2022 di approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2022-2024;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 7/2022 avente ad oggetto *“INTEGRAZIONE AL PIAO SEZIONE 3) - FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 - DETERMINAZIONE CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE”*, pervenuta in via definitiva in data odierna, corredata dei seguenti allegati:

- prospetto calcolo limite spesa art.1, comma 557-quater, legge 296/2006 - allegato 1);
- prospetto calcolo capacità assunzionale art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, triennio 2022/2024 - allegato 2);
- limite spesa lavoro flessibile art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 - allegato 3);
- dettaglio spesa personale pervenuto dall'Unione BR - anni 2021 e 2022 allegati 4) e 5);

- dettaglio spesa di personale suddivisa per capitoli di bilancio 2022/2023/2024 - allegato 6);

rilevato che:

- nella proposta di deliberazione di Giunta comunale esaminata si prende atto che non sussistono casi di eccedenza o soprannumero di personale, come da verifica annuale attuata per l'anno 2022 ai sensi dell'art. 33 del Decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 123 del 23/12/2021 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs.n.198/2006 per il triennio 2022/2024;
- l'Ente non versa in condizioni di deficiarietà strutturale e, quindi, per effetto dell'art. 243 del Tuel, non è soggetto a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

preso atto che dall'esame del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 emerge la necessità di procedere in particolare all'assunzione di n. 2 unità di personale dipendente a tempo indeterminato, di cui n. 1 di Cat. C Istruttore Amministrativo Settore Tecnico e n. 1 di Cat. D Istruttore Amministrativo Settore Affari Generali, a fronte di altrettante cessazioni (dimissioni e collocamento a riposo) soggette alle regole assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, D.L.n. 34/2019;

rilevato che dai calcoli sottoposti all'esame di questo Organo di Revisione emerge che il Comune di Poviglio si colloca in fascia intermedia, evidenziando un valore soglia calcolato sulla base della spesa consuntiva 2021 e della media delle entrate correnti 2019/2020/2021 come risultanti dai rispettivi rendiconti al netto del FCDE 2021, quale dato assestato 2021, pari al 29,51% ed i valori soglia di riferimento per la fascia demografica di riferimento dell'Ente - Fascia E) - sono del 26,90% di cui alla tabella 1) e del 30,90% di cui alla tabella 3) del DM 17/03/2020 - come riportato nella tabella sottostante - allegato 2):

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - ULTIMO RENDICONTO DI GESTIONE APPROVATO (2021)	1.712.796,37
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2019	5.888.205,05
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	6.277.353,62
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	6.302.339,38
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	18.467.898,05
MEDIA ENTRATE CORRENTI	6.155.966,02
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2021	351.048,66
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	5.804.917,36
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	29,51%
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	E
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	26,90%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA - MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA (E= B x D)	1.561.522,77
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA (F)	-151.273,60

richiamato l'art. 6, comma 3 del DM 17/03/2020 che prevede "I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";

rilevato altresì che sulla base dei chiarimenti forniti con Circolare Ministeriale del 13/05/2021 i Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

preso atto che dai calcoli effettuati dalla Responsabile del Servizio finanziario di cui all'allegato 2) emerge quanto segue:

- corretta quantificazione spesa di personale 2021 come da rendiconto approvato e spesa di personale 2022/2024 comprensiva delle quote di spesa di personale trasferito all'Unione e imputabile all'ASP, come risulta dagli allegati 4) e 5), e così riepilogata:

SPESA PERSONALE BILANCIO 2022-2024	ESERCIZIO 2021 RENDICONTO	ESERCIZIO 2022 PREVISIONE	ESERCIZIO 2023 PREVISIONE	ESERCIZIO 2024 PREVISIONE
SPESA PERSONALE COMUNE POVIGLIO	800.392,25	809.201,25	795.700,00	795.700,00
TOTALE	800.392,25	809.201,25	795.700,00	795.700,00
SPESA PERSONALE TRASFERITO UNIONE	577.097,38	596.785,59	596.785,59	596.785,59
SPESA PERSONALE IMPUTABILE ASP	335.306,74	335.306,74	335.306,74	335.306,74
TOTALE	912.404,12	932.092,33	932.092,33	932.092,33
TOTALE GENERALE	1.712.796,37	1.741.293,58	1.727.792,33	1.727.792,33

- il valore soglia da rispettare per l'anno 2022 risulta pari al 27,18%, calcolato sulla base del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, come rilevate dal rendiconto 2021, nel rispetto di quanto previsto dal richiamato art. 6, comma 3 del DM 17/03/2020;
- il valore soglia sul triennio 2022/2024 calcolato sulla base dei dati di bilancio risulta così determinato:

SPESA PERSONALE BILANCIO 2022-2024	ESERCIZIO 2021 RENDICONTO	ESERCIZIO 2022 PREVISIONE	ESERCIZIO 2023 PREVISIONE	ESERCIZIO 2024 PREVISIONE
SPESA PERSONALE COMUNE POVIGLIO	800.392,25	809.201,25	795.700,00	795.700,00
TOTALE	800.392,25	809.201,25	795.700,00	795.700,00
SPESA PERSONALE TRASFERITO UNIONE	577.097,38	596.785,59	596.785,59	596.785,59
SPESA PERSONALE IMPUTABILE ASP	335.306,74	335.306,74	335.306,74	335.306,74
TOTALE	912.404,12	932.092,33	932.092,33	932.092,33
TOTALE GENERALE	1.712.796,37	1.741.293,58	1.727.792,33	1.727.792,33
ENTRATE CORRENTI	6.302.339,38	6.589.370,19	6.502.378,78	6.522.341,48
INCIDENZA %	27,18	26,43	26,57	26,49

rilevato pertanto che per il triennio 2022/2024 il valore soglia rientra nel limite del valore determinato nel rispetto del comma 3 dell'art. 6 del DM 17/03/2020, ma anche nel rispetto del valore soglia, come definito dall'art. 4, tabella 1 del medesimo decreto;

rilevato altresì che dal Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, così come riportato nella stessa proposta deliberativa, le assunzioni previste a tempo indeterminato e a tempo determinato comportano una spesa complessiva così quantificata:

- euro 209.582,00 per anno 2022 che trova già copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio;
- euro 233.020,00 per anno 2023 che trova già copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio;
- euro 222.227,00 per anno 2024 che trova già copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio;

rilevato pertanto che le suddette assunzioni, non generando nuova spesa sul bilancio 2022/2024 e non comportando variazioni incrementative, consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

rilevato che:

- sulla base della documentazione prodotta dall'Ente il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della legge 296/2006, media 2011/2013, risulta pari a euro 1.894.667,63;
- che la spesa di personale prevista nel bilancio 2022/2024 rispetta il suddetto limite di legge in quanto risulta così quantificata, come da allegato 1):
 - anno 2022 euro 1.771.798,57
 - anno 2023 euro 1.763.428,28

- anno 2024 euro 1.763.428,28

preso atto pertanto del rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 per la spesa di personale prevista nel bilancio 2022/2024;

preso atto che il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, è pari al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009, quantificata in euro 63.500,00 e che sussiste il rispetto di tale limite per le assunzioni previste a tempo determinato;

rilevato pertanto che la proposta deliberativa di Giunta comunale n. 7/2022:

- prevede in particolare n. 2 assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- consente di rispettare per il triennio 2022/2024 il valore soglia di cui all'art. 4, tabella 1 del DM 17/03/2021 - come risulta dai calcoli effettuati riepilogati nella proposta deliberativa e risultanti nel dettaglio nell'allegato 2);
- consente di rispettare il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006;
- consente di rispettare il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010;

preso atto che l'Ente:

- ha rispettato in sede di rendiconto 2021 gli equilibri di bilancio di cui all'art. 1, comma 821 della Legge 145/2018;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

richiamati tutti i controlli e le verifiche effettuati nei giorni precedenti;

tenuto conto dei pareri di regolarità tecnica e contabile resi dai Responsabili di riferimento in data odierna nel rispetto degli articoli 49 e 153 del Tuel;

esprime

parere favorevole al Piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 inserito alla sezione 3) del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022/2024 di cui alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 7/2022;

assevera

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio 2022/2024 a seguito dell'adozione del Piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 di cui alla proposta di deliberazione giuntale n. 7/2022.

23 luglio 2022

Firma digitale

Il Revisore

Dott.ssa Grazia Zeppa