

# COMUNE DI VIGASIO

Provincia di Verona

## PARERE del REVISORE UNICO

Verbale n. 14 del 04-10-2022	OGGETTO: <b>Parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 126 del 22-09-2022 inerente "Programma del fabbisogno del personale 2022-2024. Esame ed approvazione della seconda modifica".</b>
---------------------------------	---

L'anno 2022 giorno 04 del mese di Ottobre, alle ore 9.00, il **Revisore Unico Alfredo Menon**, nominato con delibera del C.C. n. 44 del 29-12-2020 per il triennio 2021-2023, ha esaminato la proposta di delibera in oggetto, inviata dal Comune al Revisore per posta elettronica del 30-09-2022, allo scopo di esprimere il proprio parere in merito alla stessa proposta di **delibera di Giunta Comunale n. 126 del 22-09-2022 inerente "Programma del fabbisogno del personale 2022-2024. Esame ed approvazione della seconda modifica.**

### 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:*



a) 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;

b) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

**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 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 il piano del fabbisogno del personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 16-11-2021 e che prevedeva di assumere cinque figure professionali : un istruttore direttivo tecnico cat. D, un istruttore direttivo contabile cat. D, un istruttore amministrativo cat. C, un Agente di Polizia cat. C e un istruttore tecnico Cat C ;

**preso atto** che è stata approvata la prima modifica al programma del fabbisogno del personale 2022-2024 con delibera di Giunta Comunale n. 48 del 28-04-2022 con la quale il Comune provvedeva al reclutamento di un istruttore direttivo di polizia locale cat. “D” rispetto alla previsione di un istruttore di polizia locale cat. “C” come previsto nel su citato programma del fabbisogno di personale, in quanto tale figura risultava essere maggiormente conforme all’organizzazione dell’organico del settore polizia locale del Comune di Vigasio ;

**preso atto** della deliberazione di giunta comunale n. 72 del 21.06.2022 recante “Presa d'atto delle dimissioni volontarie del dipendente comunale sig. Massimo Bortolazzi con decorrenza 16 luglio 2022”;

**preso atto** dell’esigenza di provvedere al reclutamento di una unità di personale “esecutore” area tecnico manutentiva– categoria B, in sostituzione dell’operaio categoria B3 dimissionario;

**preso atto** che il Comune quindi intende provvedere all’aggiornamento del Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 prevedendo l’assunzione di una unità di personale “esecutore” area tecnico manutentiva– categoria B, in sostituzione dell’operaio categoria B3 dimissionario; che il reclutamento avverrà in una delle modalità indicate dall’art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001;

**preso atto** della presente seconda modifica al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2023-2024 documentata dai seguenti allegati alla proposta di delibera che fanno parte integrante della proposta di delibera in oggetto:

- Prospetto economico con il calcolo del margine assunzionale nel rispetto dei limiti previsti dal DPCM – Dipartimento della funzione pubblica 17 marzo 2020 (Allegato sub. A);

- Piano assunzionale riferito al triennio 2022 – 2024 (Allegato sub. B);
- Piano delle cessazioni riferite al triennio 2022 – 2024 (Allegato sub. C);

**vista** la presente proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 22-09-2022 avente ad oggetto *“Programma del Fabbisogno di Personale 2022/2024. Esame ed approvazione della seconda modifica”* unitamente agli allegati A- B- C;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 per lavoro flessibile;

**rilevato che:**

- il Comune di Vigasio si colloca nella fascia demografica lett.f) (popolazione da 10.000 a 59.999) avendo una popolazione residente di riferimento pari a 10.267 al 31.12.2021;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019-2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 14,46 % al di sotto del valore soglia previsto per la propria fascia demografica del 27%, come riportato nella tabella presente nella proposta di delibera;

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

- secondo le disposizioni in vigore, il Comune di Vigasio ha la possibilità di incrementare la spesa di personale per l'anno 2022 nella misura del 19% della spesa relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), per l'anno 2023 nella misura di 21% e per l'anno 2024 nella misura del 22% come riportato nelle tabelle presenti nella proposta di delibera;

**visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

**esprime**

**parere favorevole** alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.126 del 22-09-2022, avente ad oggetto **“Programma del fabbisogno del personale 2022-2024. Esame ed approvazione della seconda modifica”**.

La seduta si è conclusa alle ore 11.00.

Letto, approvato e sottoscritto.

Data 04 ottobre 2022

L'Organo di Revisione

Revisore Unico dr. Alfredo Menon