

# COMUNE DI RUBIERA

Provincia di Reggio Emilia

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 02 del 30/01/2024

**OGGETTO: proposta di delibera G.C. "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026."**

Il Revisore unico dott.ssa Maria Teresa Zironi, nominata dal Consiglio Comunale per il triennio 01.08.2021-31.07.2024 con deliberazione del 29.07.2021 atto n. 34;

### Visti:

- il DPR 30 giugno 2022 n. 132 'Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione' e, in particolare, gli articoli 2,3,4 e 5 che definiscono contenuti del PIAO
- la Circolare n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022 del Dipartimento della Funzione pubblica contenente le Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

### Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 58 del 21 dicembre 2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione completo degli aggiornamenti relativo al periodo 2019-2024 per la sezione strategica e relativo al periodo 2024-2026 per la sezione operativa;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 59 del 21 dicembre 2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione relativo al triennio 2024 – 2026;
- con delibera di Giunta Comunale n.164 del 28 dicembre 2023 è stato approvato il Peg finanziario per il triennio 2024 – 2026;

### Considerato:

- che nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, predisposto dall'Ente e sottoposto alla approvazione della Giunta Comunale, nella sezione 3 sottosezione 3.3 è riportata la Programmazione triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026;
- la propria competenza solo in riferimento alla sezione 3 sottosezione 3.3, ai sensi dell'art. 239 del Tuel;

### 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. È 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 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal già menzionato 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 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 Unione Tresinaro Secchia n. 38 del 28 giugno 2022 è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2022-2024 dell'Unione Tresinaro Secchia e dei Comuni ad essa aderenti;

**vista** la convenzione per il trasferimento all'Unione Tresinaro Secchia delle funzioni in materia di Gestione unica del personale;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 148/2024 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026.";

**preso atto che l'Ente:**

- con la presente proposta di delibera ridetermina la dotazione organica del personale e contestualmente effettua 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 elaborate;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 93.945,00 per l'anno 2024, euro 39.720,00 per l'anno 2025 ed euro 39.720,00 per l'anno 2026 rispetto ad una quota disponibile pari a euro 241.746,62;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato, come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*;

**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 essere di Euro 3.351.819,23

**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 275.690,18 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 e poi rideterminata in Euro 241.746,62 a seguito delle decurtazioni di legge;
- **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

**rilevato che:**

- il Comune di Rubiera si colloca nella fascia demografica lett. f) della tabella 1 del citato D.M.;
- è stato ricalcolato il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevate con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- 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. 148/2024 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2024-2026" relativamente alla sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.

Lugo, 30 gennaio 2024

Il Revisore Unico

(dott.ssa Maria Teresa Zironi)





(2020-2021-2022) al netto del FCDE stanziato sul bilancio 2022 e tale valore si attesta al 21,91%, al di sotto del valore di soglia massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%,

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

- che l'Ente può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura dell'incremento calmierato di Euro 714.709,98
- 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 PTFP 2024-2026 sottosezione 3.3 del Piao 2024-2026, con riferimento al trend delle cessazioni di personale, nonché a seguito delle esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi evidenziate dai Responsabili, si prevede di:

-confermare la copertura del posto di istruttore amministrativo contabile presso il Servizio Ragioneria, già prevista per il 2023;

-confermare la copertura del turn over presso il servizio scuola, già prevista per il 2023;

-confermare la copertura di un posto di Istruttore amministrativo contabile presso il Servizio Eventi, già prevista dal PTFP 2023/2025 per l'anno 2024, riservandolo a persone appartenenti alle categorie protette di cui alla legge n. 68/99;

-coprire n. 1 posto di Istruttore direttivo tecnico dell'area dei Funzionari ed EQ, in luogo dell'istruttore tecnico area degli istruttori;

- cedere una quota parte di spazi assunzionali dell'Ente, ammontante ad € 32.000,00, all'Unione Tresinaro Secchia, di cui l'Ente è parte, che ha evidenziato la necessità di reperire nuovi spazi assunzionali e al fine di consentire all'Unione di potenziare l'organico di Polizia Locale.

Le previsioni assunzionali a tempo indeterminato, sommate alla quota ceduta all'Unione, prevedono un utilizzo massimo di € 156.500,00 e quindi entro la somma massima di € 714.709,98.

Rilevato che si prevede una maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato pari ad € 2.823,00 per ciascun anno, già finanziata;

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

**richiamata** l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa sempre in data odierna con separato verbale;

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;

#### **accerta**

che il Piano triennale dei fabbisogni di personale contenuto nella sottosezione 3.3 del PIAO 2024-2026 con relativa rimodulazione della dotazione organica è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale e consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;