

COMUNE DI NOVI DI MODENA
Provincia di Modena

L'ORGANO DI REVISIONE

VERBALE N. 12 del 04.05.2023

Oggetto: Programmazione triennale dei fabbisogni di personale inserita nel "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025.

Il Revisore unico dei Conti del Comune di Novi di Modena, Dott. Danilo Sartori

Visti:

- l'[art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001](#) che 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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006](#), che 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](#) che 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](#), che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- il documento recante le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.
- l'art. 33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede che *"2. 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 decreto ministeriale 17 marzo 2020, avente oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.”, emanato in attuazione dell’art.33, comma 2 del D.L. n.34/2019 sopra richiamato, pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020

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](#), prevede 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;

Rilevato che i Responsabili di Settore comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025. Approvazione “stralcio” Sezione 3 “Organizzazione e capitale umano.”**”;

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;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

Dato atto che il valore di riferimento del Comune rispetto alle fasce previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e dal decreto ministeriale 17 marzo 2020, risulta così determinato:

	Anno	Documento di bilancio	Importo (*)	Valore % di riferimento (**)	Valore-soglia % medio (tab. 1)	Valore-soglia % superiore (tab. 3)	Fascia di appartenenza
Spesa di personale	2022	Schema di Rendiconto	€ 2.385.227,85	22,24%	26,90%	30,90%	bassa (cd. "enti virtuosi")
Entrate correnti	media 2022, 2021, 2020	Rendiconto	€ 11.096.098,02				
FCDE	2022	Assestato	€ 369.603,46				

(*) valori consolidati con Unione e, solo per entrate e FCDE, anche con AIMAG (cd. "ribaltamento"), rideterminati nella spesa e nelle entrate a seguito della approvazione degli schemi di rendiconto 2022 dell'Unione e del Comune

(**) spesa del personale

$$\frac{\text{entrate correnti} - \text{FCDE}}{\text{spesa del personale}} \%$$

Considerato poi che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, e dell'art. 5, commi 1 e 2, del D.M. (anche alla luce dell'interpretazione fornita col parere prot. n. 12454 del MEF-RGS in data 15.01.2021):

- i Comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia medio, tra cui quello di Novi di Modena come appena visto, a regime possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore-soglia stesso di Tab. 1;
- tuttavia, in sede di prima applicazione nel periodo 2020-2024, al fine di rendere graduale la dinamica di crescita, i Comuni predetti possono aumentare la spesa entro incrementi percentuali annui massimi della spesa registrata nel rendiconto dell'anno 2018 previsti dalla Tab. 2, o in alternativa, qualora più favorevole, utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, fermo restando in ogni caso il rispetto del limite costituito dal valore-soglia medio di Tab. 1;

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. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 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;*
- sono **rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti, in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche, sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione), previste dal D.L. 34/2019, art. 33 e dal D.M. 17/03/2020;
- la programmazione del fabbisogno di personale è formulata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 8

maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n. 173;

Preso atto 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 il seguente: **Media triennio 2011-2012-2013 € 2.148.398,90**;
- le previsioni di spesa per gli anni 2023, 2024 e 2025 sono state sterilizzate degli incrementi dovuti al nuovo CCNL del 16/11/2022 e rispettano il limite di cui all'[art. 1, comma 557 della L. 296/2006](#);

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'[art. 9, comma 28 del D.L.78/2010](#), 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 € 9.328,01, per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'[art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000](#), del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti

Considerato che:

- in materia di approvazione piano dei fabbisogni, sono state emanate le seguenti disposizioni normative:
 - l'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, "Piano Integrato di attività e organizzazione", che, al comma 6, prevede l'adozione di un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;
 - il d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81, "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", che prevede che, tra gli altri, il Piano dei Fabbisogni venga assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
 - la nuova disciplina del PIAO, da redigere secondo le disposizioni del decreto 30 giugno 2022, n. 132 è entrata in vigore il 22 settembre 2022;
- nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 22 luglio 2022 recante "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", che verrà applicato in sede di programmazione dei fabbisogni 2023-2025;

Considerato che:

- in ragione del conferimento all'Unione delle Terre d'Argine di funzioni relative a significative sezioni del PIAO, è in corso di elaborazione un modello di "Piano integrato di attività e organizzazione" a livello di ambito territoriale ottimale;
- nelle more l'ente intende approvare uno stralcio riguardante la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano", stante l'urgenza di dare corso alle assunzioni programmate nel rispetto delle previsioni e dei vincoli definiti nell'ambito del Documento Unico di Programmazione SeO 2023-2025;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Segretario Generale e dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e [147-bis del D.Lgs. n. 267/2000](#);

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta;

R a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione" contenenti le parti per le quali le normative previgenti prevedevano come sanzione il divieto di assumere, ove previste per gli enti con meno di 50 dipendenti, ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, del d.p.r. 81/2022 e del d.m. 132/2022;

A c c e r t a

che la Programmazione triennale dei fabbisogni di personale inserita nel "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025" consente di rispettare:

- 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. 78/2000;

E s p r i m e

parere favorevole alla Programmazione triennale dei fabbisogni di personale inserita nel "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 di cui alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "**Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025. Approvazione "stralcio" Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano"**".

A s s e v e r a

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019

Data 04 Maggio 2023

Il Revisore unico
Dott. Danilo Sartori

(documento informatico firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 82/2005 e s.m.i)