

VERBALE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEL COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO N. 07/2022

DEL 12 MAGGIO 2022

L'anno 2022 il giorno 12 del mese di maggio il Collegio dei Revisori dei conti del Comune di Valeggio sul Mincio (VR) composto da:

- Dott. Massimo Venturato – Presidente
- Dott. Riccardo Bonivento – Componente
- Dott. Claudio Sernagiotto – Componente
-

ha espresso i seguenti pareri:

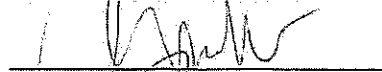
- Integrazione al Parere sulla proposta di delibera Giunta Comunale n. 2022/641 del 06/04/2022 avente per oggetto: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) PER IL TRIENNIO 2022/2024".

Il documento è allegato al presente verbale conservato dal Comune di Valeggio sul Mincio.

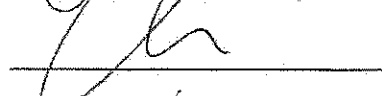
Il Collegio dei Revisori

del Comune di Valeggio sul Mincio (VR)

Dott. Massimo Venturato



Dott. Riccardo Bonivento



Dott. Claudio Sernagiotto



COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO

(Provincia di Verona)

COLLEGIO DEI REVISORE DEI CONTI

OGGETTO: Integrazione al Parere sul piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024.
Proposta di delibera di Giunta Comunale n. 641 del 06.04.2022.

L'Organo di Revisione del Comune di Valeggio sul Mincio (VR) composto da :

- Dott. Massimo Venturato – Presidente
- Dott. Riccardo Bonivento – Componente
- Dott. Claudio Sernagiotto – Componente

PREMESSO

che ha espresso un parere in data 09/05/2022 sul piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024, come da verbale n. 6 del 09 maggio 2022;

TENUTO CONTO

della richiesta di integrazione pervenuta in data odierna da parte del Responsabile del Servizio Finanziario dell'ente Dott. Emilio Scarpari che fa riferimento a pronunciamenti in tal senso da parte della Corte dei conti

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 l'articolo 33 ne rispondono in via disciplinari

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 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);

preso atto che, come indicato in delibera della Giunta comunale, *non sono state rilevate situazioni di eccedenza di personale;*

visto il Piano del fabbisogno del Personale 2022-2024 contenuto nel DUP;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del settore personale e Responsabile dell'Area Economico Contabile;

RICHIAMATI

- l'art. 1, comma 557, della L. n° 296/2006 in relazione al limite di contenimento delle spese del personale, quantificate in misura inferiore rispetto al valore medio del triennio 2011-2013;
- l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e successive modificazioni e integrazioni (L. 114/2014 art. 11 comma 4 bis limite di spesa personale flessibile 2009) in relazione alle assunzioni a tempo determinato;
- il DM del 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in GU n.108 del 27/4/2020

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, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

RILEVATO CHE

- il Comune di Valeggio sul Mincio si colloca nella fascia demografica lett. b) (popolazione da 10.000-59999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M.;
- il rapporto tra spese di personale 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 nel bilancio di previsione considerato si attesta al 15,60%, al di sotto della percentuale massima

di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,00 %, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Valeggio sul Mincio ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), in **misura non superiore al 27%**, fermo restando il rispetto del valore soglia del **16,00%** e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come riportato nelle tabelle elaborate dagli uffici ed allegate alla proposta di delibera;
- 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 ..."*;

ESPRIME

ad integrazione del parere espresso in data 09/05/2022 e ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere favorevole su quanto sopra esposto.

Raccomanda che, nel corso dell'attuazione dell'intero piano occupazionale vengano fatte preventivamente tutte le verifiche necessarie, attraverso il monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale con l'adozione, ove dovuti, degli eventuali correttivi introdotti sia dalle modifiche della normativa in materia di personale che di vincoli di bilancio.

li, 12 maggio 2022

Il Collegio dei revisori del Comune di
Valeggio sul Mincio (VR)

Dott. Massimo Venturato

Dott. Riccardo Bonivento

Dott. Claudio Sernagiotto

**ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO
COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO**

L'Organo di Revisione del Comune di Valeggio sul Mincio (VR) composto da :

- Dott. Massimo Venturato – Presidente
- Dott. Riccardo Bonivento – Componente
- Dott. Claudio Sernagiotto - Componente

RICHIAMATO

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 ...";

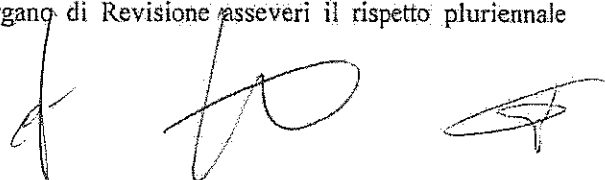
VISTO

il rendiconto dell'esercizio 2020, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 31.07.2021, esecutiva;

Visto lo schema di Bilancio di Previsione 2022-2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 21.04.2022 ed esaminato dall'Organo di Revisione per la predisposizione del proprio parere;

CONSIDERATO

che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;



RILEVATO

che la spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno di personale 2022/2024 esaminato risulta finanziata sul bilancio di previsione 2022/2024;

RICHIAMATA

la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

RILEVATO

che dalla documentazione esaminata, dal parere del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2022/2024 conserva l'equilibrio pluriennale;

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;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Valeggio sul Mincio a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2022/2024 esaminato.

li, 12 maggio 2022

Il Collegio dei Revisori del Comune di
Valeggio sul Mincio (VR)

Dott. Massimo Venturato

Dott. Riccardo Bonivento

Dott. Claudio Serzagiotto

Spett. Comune di Valeggio Sul Mincio,
si inviano il parere di competenza.

A disposizione di ogni eventuale ed ulteriore chiarimento, cordialmente
saluto.

Per il Collegio dei Revisori

Dott. Claudio Sernagiotto

Studio Sernagiotto

Da: Per conto di: protocollo.comune.valeggiosulmincio.vr@pecveneto.it
<mailto:protocollo.comune.valeggiosulmincio.vr@pecveneto.it>
<posta-certificata@pec.aruba.it <mailto:posta-certificata@pec.aruba.it> >
Inviato: martedì 26 aprile 2022 14:02
A: r.bonivento@odcecpd.legalmail.it
<mailto:r.bonivento@odcecpd.legalmail.it> ; massimoventurato@odcecverona.it
<mailto:massimoventurato@odcecverona.it> ; STUDIO.SERNAGIOTTO@LEGALPOST.IT
<mailto:STUDIO.SERNAGIOTTO@LEGALPOST.IT>
Oggetto: POSTA CERTIFICATA: (Rif: 2022/9198 PROT) PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) PER IL TRIENNIO 2022/2024 - RICHIESTA PARERE

Messaggio di posta certificata

Il giorno 26/04/2022 alle ore 14:02:09 (+0200) il messaggio
"(Rif: 2022/9198 PROT) PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)
PER IL TRIENNIO 2022/2024 - RICHIESTA PARERE" è stato inviato da
"protocollo.comune.valeggiosulmincio.vr@pecveneto.it
<mailto:protocollo.comune.valeggiosulmincio.vr@pecveneto.it> "
indirizzato a:
STUDIO.SERNAGIOTTO@LEGALPOST.IT <mailto:STUDIO.SERNAGIOTTO@LEGALPOST.IT>
r.bonivento@odcecpd.legalmail.it <mailto:r.bonivento@odcecpd.legalmail.it>
massimoventurato@odcecverona.it <mailto:massimoventurato@odcecverona.it>

Il messaggio originale è incluso in allegato.
Identificativo messaggio: opec297.20220426140209.14819.762.2.65@pec.aruba.it
<mailto:opec297.20220426140209.14819.762.2.65@pec.aruba.it>