

# **PROVINCIA DI MODENA**

Provincia di Modena

## **COLLEGIO DEI REVISORI**

### **VERBALE N. 4 DEL 22 MARZO 2021**

\*\*\*\*\*

Oggi 22 marzo 2021, il Collegio dei Revisori così composto:

- Dott.ssa Grazia Zeppa - Presidente, presente
- Dott.ssa Angela Caselli - Membro, presente
- Rag. Edoarda Ghizzoni - Membro, presente

nominato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 46 del 25 giugno 2018 si è riunito in videoconferenza dalle rispettive sedi per discutere il seguente punto all'ordine del giorno:

1. Proposta Atto Presidente n. 824/2021: Modifica al Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023.

Il Collegio procede ad esaminare la documentazione di cui al punto 1), ricevuta per posta elettronica in data 16/03/2021.

Il Collegio, richiamati le verifiche ed i controlli effettuati, sia in forma individuale che collegialmente in data odierna, dopo aver svolto gli approfondimenti ed i riscontri di legge, al termine dell'istruttoria procede alla redazione dell'allegato parere n. 2/2021 da sottoscrivere digitalmente e depositare agli atti dell'Ente, unitamente al presente verbale.

Si termina la riunione previa stesura, lettura del presente verbale da conservare agli atti e da sottoscrivere digitalmente.

Firma digitale

Il Collegio

Dott.ssa Grazia Zeppa

Dott.ssa Angela Caselli

Rag. Edoarda Ghizzoni

## **PROVINCIA DI MODENA**

### **COLLEGIO DEI REVISORI**

#### **PARERE N. 2/2021**

#### **OGGETTO: MODIFICA AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.**

Il Collegio dei Revisori della Provincia di Modena, nelle persone del Presidente Dott.ssa Grazia Zeppa e dei membri ordinari Dott.ssa Angela Caselli e Rag. Edoarda Ghizzoni;

#### **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;

**Richiamato** altresì il parere (n. 10/2020) espresso al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023 con verbale n. 13 del 10/11/2020 contenente al suo interno anche il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, nel quale non erano previste nuove assunzioni a tempo indeterminato;

**Vista ed esaminata** la proposta di Atto del Presidente n. 824/2021 avente ad oggetto *“Modifica al Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023”*;

**Rilevato** altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che la **capacità assunzionale complessiva risulta pari a euro 353.282,36** derivante da:

- **TURNOVER** disponibile derivante dalle cessazioni 2018/2020, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, pari a **euro 40.782,28** di cui euro 7.818,18 anno 2018, euro 5597,56 anno 2019, euro 13.410,93 anno 2020;

- **CESSAZIONI certe dell'anno 2021**, che producono una capacità assunzionale complessiva di **euro 312.600,08** nel rispetto dell'art. 3 della legge 56/2019 con la condizione che le assunzioni correlate potranno essere perfezionate alla data di effettiva cessazione;

**Preso atto** che sulla base della suddetta capacità assunzionale si intende procedere ad assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato per un importo complessivo di **euro 309.501,82** di cui euro 33.124,61 da turnover 2018/2020 ed euro 276.377,21 da capacità 2021;

**Rammentato che:**

- con determinazione del Presidente n. 128 del 19/10/2020 è stata attivata la procedura di rilevazione delle eccedenze ai sensi di quanto previsto dall'articolo 33 del decreto legislativo 165/2001;
- con determinazione del Presidente n. 210 del 19/12/2018 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- l'Ente risulta aver rispettato per l'anno 2019 il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. n. 296/2006;
- l'Ente risulta aver rispettato altresì per l'anno 2020 il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. n. 296/2006;
- con deliberazione consiliare n. 22 del 27/05/2020 è stato approvato il rendiconto della gestione 2019;
- con deliberazione consiliare n. 781 del 30/11/2020 è stato approvato il bilancio Consolidato esercizio 2019;
- con deliberazione consiliare n. 86 del 14/12/2020 è stato approvato il bilancio di previsione 2021/2023 e i documenti allegati;
- che i suddetti documenti sono stati trasmessi alla BDAP entro i termini di legge;

**Rilevato che:**

- il limite di spesa della dotazione organica stabilito in occasione dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014 era pari a euro 10.522.539,09;
- il limite di spesa della dotazione organica (costo potenziale massimo) di cui alla norma sopra citata è stato rideterminato in relazione alla previsione contenuta nel CCNL del 21/05/2018 e per un principio di omogeneità tenendo conto del trattamento tabellare al lordo degli oneri riflessi e dell'irap nell'importo pari a euro 8.786.239,89 (50% art. 1, co. 421 L. 190/2014);
- 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, pari alla media del triennio 2011/2013, così come determinato prima del trasferimento delle funzioni della Provincia per effetto della Legge Regionale n. 13/2015, era pari a euro 21.247.532,29;

- sulla base di quanto raccomandato dal Collegio in precedenti pareri, l'Ente ha proceduto a rideterminare il limite di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 - media del triennio 2011/2013 - su base omogenea tenendo conto del trasferimento delle funzioni della Provincia per effetto della Legge Regionale n. 13/2015, nell'importo di euro 13.384.431,38;
- la spesa consuntiva 2019, nel rispetto del suddetto limite, così come attestato dal Collegio in sede di rendiconto 2019 era pari a euro 8.412.546,72;
- il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, rideterminato per le Province dall'art.1, comma 847 della legge 205/2017 in euro 419.545,71 - corrispondente al 25% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari a euro 1.678.182,82 – per effetto dell'art. 17, comma 1 del D.L. 162/1019 (c.d. milleproroghe) come convertito nella legge n. 8 del 28/02/2020, che introduce il comma 1 ter all'art. 33, D.L. 34/2019, tale limite viene innalzato al 50% della spesa 2009 ossia a euro 839.091,41 con esclusione dei rapporti di cui all'art. 100, comma 1 del Tuel;

**Richiamati** i commi 1bis e 1ter dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito nella legge n.58/2019;

**Rilevato** che il Decreto attuativo dell'art. 33 comma 1 bis non è stato ad oggi emanato;

**Preso atto** del rispetto del limite di cui all'art. 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 così quantificato nel bilancio 2021/2023:

- per l'anno 2021 nell'importo di euro 9.455.014,61
- per l'anno 2022 nell'importo di euro 9.822.614,61
- per l'anno 2023 nell'importo di euro 9.822.614,61

a fronte di una media 2011-2013 di euro 13.384.431,38 - determinata come sopra meglio specificato;

**Preso atto** altresì che in sede di previsione 2021/2023 è stata prevista una spesa per lavoro flessibile per il 2021 nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2019 paria euro 388.024,02 a fronte di un limite rideterminato in euro 839.091,41 - come meglio sopra specificato;

**Rilevato** che con la proposta di Atto del Presidente esaminata avente ad oggetto la modifica al Piano triennale del Fabbisogno di personale 2021/2023 si intende procedere a nuove assunzioni a tempo determinato per una ulteriore spesa complessiva pari a euro 114.781,77 – incrementando pertanto la spesa per lavoro flessibile per l'anno 2021 ad un importo complessivo di euro 502.805,79 – comunque nel rispetto del limite di legge;

**Preso atto che l'Ente, per tutto quanto sopra esposto:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta la normativa vigente per le Province per assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato;

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater 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;

**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, pervenuti in data 19/03/2021;

Per tutto quanto sopra esposto,

**Il Collegio  
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 dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023, così come aggiornato con la proposta di Atto presidenziale esaminata, consente di rispettare:

- le disposizioni attualmente vigenti per le assunzioni a tempo indeterminato;
- le disposizioni di cui all'art. 36 del D.Lgs.n.165/2011 per le assunzioni a tempo flessibile;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 quater 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 Atto del Presidente n. 824/2021, avente ad oggetto *“MODIFICA AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023.*

22 marzo 2021

Firma digitale

Il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Grazia Zeppa

Dott.ssa Angela Caselli

Rag. Edoarda Ghizzoni