

**Rag. Alessandro Minelli**  
**Commercialista – Revisore Legale**

Via M. Musolesi 3 40043 – Marzabotto (Bo) Via C. Pavese 14 – 40141 Bologna  
Tel e Fax 051932311 C.F.: MNLLSN62L21A944Y – P.I.: 0413650379  
Email: [commercialisti@studiominelli.eu](mailto:commercialisti@studiominelli.eu) PEC: [alessandro.minelli@pec.it](mailto:alessandro.minelli@pec.it)

**VERBALE N. 44 DEL 17/05/2024**

**Parere del Revisore dei Conti sulla proposta di Deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto “ DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 23 DEL 04.04.2024 AD OGGETTO: “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026” AGGIORNAMENTO ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)”**

L'anno 2024 il giorno 17 del mese di maggio il sottoscritto revisore dei conti del Comune di Ventasso (RE), Rag. Alessandro Minelli, nominato con deliberazione di C.C. n. 42 del giorno 30/07/2022 2021, esaminata la documentazione ricevuta in data 16/05/2024, redige il presente verbale per esprimere il proprio parere sulla proposta di Deliberazione di G.C. avente ad oggetto “**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 23 DEL 04.04.2024 AD OGGETTO: “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026” AGGIORNAMENTO ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)**”, in relazione al piano triennale del fabbisogno di personale del Comune di Ventasso per il triennio 2024/2026 e piano annuale assunzioni 2024.

Il sottoscritto, terminato l'esame della documentazione prodotta,

**VISTI:**

- il D. Lgs. 165/2001 agli artt. 2, 4, 6 e all'art. 33 il quale disciplina: “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;*”
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, che ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs.165/2001;
- il D. Lgs. n. 75/2017 che modifica l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevedendo: “- *la dotazione organica ha perduto la centralità come strumento di programmazione rispetto al programma del fabbisogno; - il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali*”;

- l'art. 33, comma 2 del “Decreto Crescita”, decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 e successive modifiche e il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” in base ai quali vengono previsti:  
a) i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; b) ai fini del calcolo del suddetto rapporto: 1) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato; 2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

#### **PREMESSO CHE:**

- l'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (da ora solo PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;
- con decreto del presidente della Repubblica n. 81 del 24 giugno 2022, in vigore dal 15 luglio 2022, è stato approvato il *Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 80/2021;
- con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;
- questo ente, ha provveduto ad approvare il PIAO 2023/2025, con deliberazione della G.C. n. 111 in data 04.08.2023, pubblicata nel proprio sito web, nella sezione Amministrazione trasparente e pubblicata nel portale del Dipartimento Funzione Pubblica, dedicato ai PIAO;
- questo ente, inoltre, ha provveduto ad approvare modifiche e integrazioni al PIAO 2023/2025 alla sezione 3- sottosezione 3.3 PTFP 2023/2025 con deliberazione di Giunta comunale n. 196 del 27 dicembre 2023;
- a regime il PIAO deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e, comunque, entro i trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (d.m. 132/2022, art. 8, comma 2) ora al 15 marzo);

**VISTO**, in particolare, l'articolo 6, del d.m. 132/2022, rubricato “*Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”;

**CONSTATATO** che la programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2024/2026 di cui al Piano in argomento, potrà essere modificata successivamente, a fronte di situazioni nuove e ad oggi non prevedibili, dandone adeguata motivazione;

**PRESO ATTO:**

- che in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale, il Comune di Ventasso evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,93 %;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20 % e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,20 %; il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di Euro 163.805,11, pari alla "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto;
- il Comune di Ventasso non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m.;

**CONSIDERATO** che, come evidenziato dai prospetti di calcolo allegati, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente ad Euro 70.938,41, tenuto conto delle cessioni di spazi assunzionali effettuate all'Unione Montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano e alla Provincia di Reggio Emilia portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 70.938,41;

**RILEVATO** che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 Euro 1.672.523,77 + SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M. Euro 70.938,41 = LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE Euro 1.966.948,13 ≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024 Euro 1.567.377,32
--

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

### **a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale**

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, *anche tenuto conto della esclusione dal vincolo per la maggiore spesa di personale realizzata a valere sui maggiori spazi assunzionali concessi dal d.m. 17/03/2020 (ex art. 7, comma 1, del medesimo decreto attuativo* come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2013/2015: euro 1.724.318,06
Spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2024: euro 1.567.377,32

### **a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile**

Dato atto inoltre che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: euro 198.725,35
Spesa presunta per lavoro flessibile per l'anno 2024: euro 77.964,51

### **CONSTATATO:**

- che il Comune di Ventasso non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo ultimo redatto;
- che non sono presenti situazioni di soprannumero e/o eccedenza come risulta dal verbale protocollo 2683 del 05/03/2024;

### **VERIFICATO CHE:**

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- l'ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale;

**PRESO ATTO**, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, delle seguenti misure in programmazione da parte dell'ente:

**ANNO 2024:**

- 1 Area funzionari elevata qualificazione (ex cat. D) con profilo Assistente sociale per dimissioni volontarie con decorrenza 08/01/2024;
- 1 Collaboratore amministrativo (ex B3) Area operatori esperti
- 1 Collaboratore amministrativo (ex B3) Area operatori esperti;
- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo;

**ANNO 2025:**

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo

**ANNO 2026:**

- Eventuali cessazioni per collocamento a riposo;

**PRESO ATTO altresì della seguente stima di fabbisogno del Comune di Ventasso:**

Nell'anno 2024 come previsto nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023/2025 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 111 del 04/08/2023 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 196 del 27/12/2023, che qui si conferma, si prevede la copertura degli ulteriori posti:

- un posto con profilo di Funzionario Amministrativo/Area dei Funzionari, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica con destinazione al Settore 1 – Affari generali e istituzionali a seguito del nuovo organigramma approvato con deliberazione di giunta comunale n. 22 del 04/04/2024;
- un posto con profilo di Funzionario Amministrativo/Area dei Funzionari, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica, con destinazione al Settore 4 – Lavori Pubblici, Patrimonio e Protezione Civile;

Inoltre nell'anno 2024 si prevede:

Sostituzione a tempo indeterminato del posto resosi vacante a seguito di dimissioni volontarie con profilo Istruttore Tecnico - Area i Istruttori, assegnato al Settore 3 – Edilizia privata, urbanistica, SUAP e SUE mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica.

- Sostituzione a tempo indeterminato del posto resosi vacante a seguito di dimissioni volontarie con profilo Istruttore amministrativo - Area Istruttori, assegnato al Settore 4 - Lavori Pubblici, Patrimonio e Protezione Civile, mediante graduatoria esistente e/o selezione pubblica.
- Sostituzione a tempo determinato del posto resosi vacante a seguito di dimissioni volontarie- con profilo Assistente Sociale – Area Funzionari, assegnato al Settore 5 – Sociale e Scuola, mediante graduatoria esistente, selezione pubblica o procedura ex art 110 del TUEL.
- Come richiesto dai Responsabili di Settore, proroga dei contratti a tempo determinato in scadenza al 31.12.2023, al fine di assicurare l'erogazione dei servizi e la continuità delle attività istituzionali, di cui:
  - ✓ contratto -Funzionario Amministrativo/Contabile – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione - presso il Settore 1 – Affari Generali e Istituzionali per 12 (dodici) ore settimanali in scavalco condiviso col Comune di Carpineti e per 6 (sei) ore settimanali in scavalco in eccedenza per il periodo 01.01.2024/31.07.2024;
  - ✓ contratto – Farmacista – ex art 110 del TUEL -Area dei Funzionari – presso il Settore 6 – Farmacie Comunali – per il periodo 01.01.2024/31.12.2024;
  - ✓ contratto – Operatore Socio Sanitario – Area degli Operatori Esperti – presso il

Settore 5 – Sociale e Scuola – per 24 (ventiquattro) ore settimanali per il periodo 01.01.2024/06.06.2024.

Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale per necessità temporanee con gli enti facenti parte dell'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano.

Nell'anno 2025:

Si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria.

Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale per necessità temporanee con gli enti facenti parte dell'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano.

Nell'anno 2026:

Si prevede la sostituzione di eventuale personale in cessazione per collocamento a riposo con analoghi profili professionali, nei limiti della dotazione finanziaria.

Potranno essere attivate, inoltre, forme di utilizzo condiviso di personale per necessità temporanee con gli enti facenti parte dell'Unione montana dei Comuni dell'Appennino Reggiano.

**PRESO ATTO altresì** delle seguenti misure del Comune di Ventasso:

#### **PROGRESSIONI TRA LE AREE:**

Nell'anno 2024 si prevede una progressione tra le aree, come disciplinata dall'articolo 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, specificando che l'importo è totalmente coperto dallo 0,55% del monte salari, anno 2018. La procedura valutativa viene svolta secondo i criteri definiti nella delibera di giunta n 1 del 22/01/2024.

La progressione viene prevista dall'Area operatori esperti all'Area istruttori.

#### **ASSUNZIONI MEDIANTE FORME DI LAVORO FLESSIBILE:**

Nell'anno 2024 sarà possibile attivare contratti di lavoro flessibile a tempo determinato (tempo pieno a *part time*) e con le altre forme previste dalla legge (lavoratori somministrati; scavalchi di eccedenza, ex art. 1, comma 557 della legge 311/2004), per sostituzione di personale assente, nel rispetto del tetto previsto al precedente punto 3.4).

Sarà, inoltre, possibile attivare assunzioni ex art 110 del TUEL nei limiti previsti dal comma 1 del medesimo articolo.

Questi eventuali contratti di lavoro flessibile saranno attivati sulla base di apposite e successive direttive della giunta, in merito all'area, profilo, tempo di lavoro e modalità di reclutamento.

#### **PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE:**

Nell'anno 2024, previa ricognizione del servizio personale sui lavoratori in possesso dei requisiti di legge, si prevede la stabilizzazione di una unità di personale, in base alla disciplina prevista dall'articolo 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017, per un dipendente dell'Area Istruttori a tempo pieno e per un dipendente dell'area Operatori esperti a tempo parziale.

**STABILITA** la facoltà di rivedere la presente programmazione triennale in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

**DATO ATTO** che con l'approvazione del presente piano, inoltre, si considerano autorizzate, per il triennio in esame, eventuali altre assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto.

**VISTI:**

- l'art. 19, comma 8 della L. 448/2001: “A decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all’articolo 2 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;
- le disposizioni di cui all'art. 263 comma 2 del D. Lgs 267/2000: “Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente.”;
- le norme vigenti in materia di vincoli alle assunzioni e contenimento del costo del personale del pubblico impiego
- i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore Affari generali e dal Responsabile settore Finanziario;

**ESPRIME**

**parere favorevole** all'approvazione sulla proposta di Deliberazione di G.C. avente ad oggetto “**DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 23 DEL 04.04.2024 AD OGGETTO: “APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024/2026” AGGIORNAMENTO ALLA SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)”**, in relazione al piano triennale del fabbisogno di personale del Comune di Ventasso per il triennio 2024/2026 e piano annuale assunzioni 2024 ed alle misure espresse nella proposta di deliberazione oggetto di esame.

Marzabotto, lì 20/05/2024

Il Revisore Unico dei Conti

Rag. Alessandro Minelli

Firmato digitalmente