



## COMUNE DI OSTELLATO

PROVINCIA DI FERRARA

Verbale

n. 19 del 14.09.2021

**OGGETTO: Parere in ordine alla proposta di deliberazione della Giunta PGC n. 99/2021 avente ad oggetto "Approvazione del Piano triennale fabbisogno di personale (PTFP) 2021/2023 del Comune di Ostellato".**

Il Revisore Unico **Cristiano Sampaoli**, nominato con delibera del **C.C. n. 41 del 24.07.2018** quale revisore del Comune di Ostellato per il periodo 03/08/2018-02/08/2021, prorogato fino al 16/09/2021 con delibera di C.C: n. 35 del 29/07/2021 in merito alla proposta di Giunta Comunale **PGC n.99/2021** del Settore Risorse Umane ed Affari Generali dell'Unione Valli e Delizie avente ad oggetto "Approvazione del Piano triennale fabbisogno di personale (PTFP) 2021/2023 del Comune di Ostellato", inviata, con annessa documentazione, con nota prot. Unione n. 25991 del 13/09/2021, procede a rilevare quanto segue:

### PREMESSO

- che la gestione del Servizio Risorse Umane dell'Ente rientra nell'ambito della "Funzione Gestione delle Risorse Umane" conferita all'Unione Valli e Delizie, come da Convenzioni tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie reg. n. 6 del 01/10/2013;

### VISTI

- la Parte II del Titolo VII del T.U. 18 agosto 2000, n.267;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che testualmente recita:  
<<...omissis... 8. A decorrere dall'anno 2002 gli organismi 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 anche i documenti di programmazione del fabbisogno del 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 modificazione, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.>>;
- l'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e successive modificazioni;
- il D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 ed, in particolare, l'art. 6 e l'art. 33;
- l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quarter della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modifiche ed integrazioni;
- le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" del 08.05.2018, a firma del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, del Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro della salute, definite in coerenza con quanto previsto dall'art. 6-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e preso atto di tutto quanto in esse contenuto;

- la Legge di Bilancio 2021 (L.178/2020);
- **l'art. 33** "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del **D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58**, il quale al **comma 2** testualmente recita:  
*"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 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....ommissis...";*
- Il Decreto del Ministro dell'Interno del 21/10/2020, pubblicato nella G. U. n. 297 del 30/11/2020, contenente "Modalità e disciplina di dettaglio per l'applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l'ufficio di segretario comunale e provinciale", in cui all'art. 3, comma 2, si stabilisce che gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del Segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'Ente capofila e che, ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ciascun Comune convenzionato computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il Comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai Comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;

### **CONSIDERATO**

- il completamento del nuovo impianto normativo in materia di facoltà assunzioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii., con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020 nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM\_FP-0000974-A-08/06/2020)

### **ANALIZZATA**

la documentazione sottoposta all'organo di controllo con nota prot. Unione n. 25991 del 13/09/2021, e dato atto che dalla disamina della proposta di deliberazione e della documentazione allegata, si evidenzia:

- che nella proposta di delibera suindicata si prende atto che della ricognizione per l'anno 2021 di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 condotta dai responsabili d'area, non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;



- che nella medesima proposta si contempla di approvare il piano dei fabbisogni di personale 2021/2023 che non prevede assunzioni a tempo indeterminato e prevede solo la possibilità di ricorrere a supplenze del personale educativo del Nido attraverso contratti di somministrazione a tempo determinato ai sensi dell'art. 52 del CCNL 21/05/2018 nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.L. n. 78/2010;
- che con la medesima proposta si prevede l'approvazione di apposito schema di accordo al fine di definire le modalità per consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nonché per concordare la possibilità di cedere tra enti parte del limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017;
- che rispetto all'applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 il Comune di Ostellato si colloca tra i Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, con un rapporto inferiore al 26,90% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del rendiconto 2020;
- che il Comune può quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia; Tale potenzialità espansiva della spesa esplica i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):
  - per il 2020 il 17% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2021 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2022 il 24% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2023 il 25% rispetto alla spesa di personale 2018;
  - per il 2024 il 26% rispetto alla spesa di personale 2018;
- che il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2021/2023 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 26,90%;
- che permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii.;
- che permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16 comma 1 quater della Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, i seguito riassunta:

- Descrizione	- 2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007/20 09	- LIMITE (100%)*	- 2021/2022
- Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	- 6.279,97	- 6.279,97	- 6.279,97

\* Solo se in regola con i limiti di spesa del personale. In caso contrario il limite scende al 50%

- le motivazioni adottate in merito alla dichiarazione di immediata esecutività;

**DATO ATTO**

- che la proposta di delibera di cui all'oggetto risulta corredata del parere favorevole di **regolarità tecnica**, espresso in data **13/09/2021** dalla Dirigente del Settore Risorse Umane e AA.GG. dell'Unione **dr.ssa Elena Bertarelli**, e di **regolarità contabile** espresso in data **14.09.2021** dal Responsabile dell'Area Prima – Area Servizi Finanziari dell'Ente **dr.ssa Simona Raisi**;

#### ACCERTATO

- Che la proposta di delibera della Giunta del Comune di Ostellato n. **99/2021** del Settore Risorse Umane ed Affari Generali – Unione, oggetto del presente parere, è improntata al rispetto dei principi di cui all'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche ed integrazioni, nonché al rispetto delle norme in materia di personale attualmente vigenti;
- Che ai fini dell'attivazione di contratti di somministrazione lavoro prevista dal piano dei fabbisogni sono stati rispettati i criteri e i limiti dettati dall'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter, 557 quarter della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. nonché dal comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i.;

#### TUTTO CIO' PREMESSO

- Il revisore **esprime motivato parere favorevole** alla proposta di deliberazione in esame, avendone verificato la conformità alle normative di legge vigenti in materia di assunzioni di personale degli Enti Locali.
- Il revisore come previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 assevera il rispetto dell'equilibrio pluriennale di Bilancio come già verificato in occasione del parere n.15 del 27.07.2021 avente per oggetto la salvaguardia degli equilibri di bilancio e dell'assestamento generale integrato dal verbale n.18 del 10.09.2021 avente per oggetto "Art. 175 D.Lgs. 18 agosto 2000 – 6^Variazione al bilancio di previsione finanziario 2021- 2023.

Ostellato, lì 14.09.2021

**IL REVISORE DEI CONTI**  
Dr. Cristiano Sampaoli

