



COMUNE DI LODI
PROVINCIA DI LODI

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI IN ORDINE ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE – TRIENNIO 2023-2025, AI FINI DELL' APPROVAZIONE DELL'EMANANDO PIAO.

Il Collegio dei Revisori

convocato in data odierna, a mezzo conference call, per prendere in esame la proposta avente ad oggetto “La Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2023-2025 ai fini dell'approvazione dell'emanando PIAO”, al fine di esprimere il parere previsto dall'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001;

VISTA

- la proposta inerente la “Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2023-2025 ai fini dell'approvazione dell'emanando PIAO”

ESAMINATA

la documentazione inviata, a mezzo mail, in data 17 maggio corrente anno, dal Dirigente del Settore 1 Amministrazione Generale, Responsabile del Settore Personale, ed in particolare:

- la proposta relativa alla “Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2023-2025 ai fini dell'approvazione dell'emanando PIAO”
- gli allegati dalla A alla E) “;

RICHIAMATI

- l'art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, in tema di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 39, comma 1 Legge n. 449/97, in tema di programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art.14 C.C.N.L. del 22 gennaio 2004, in tema di possibilità di avvalersi di personale di altri enti;

- l'art. 36, comma 2, della D.lgs. n. 165/2001, in relazione alle assunzioni con contratti a tempo determinato e altre forme di lavoro flessibile;
- l'art. 1, comma 557 e 562, della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
- la Legge n. 122/2010 in tema di regolamentazioni delle assunzioni “flessibili”;
- la circolare n. 2/2010 del Ministero per la Pubblica Amministrazione in tema di monitoraggio delle forme di lavoro “flessibili”;
- la circolare n. 11786/2011 del Ministero della Funzione Pubblica in tema di determinazione dei risparmi a seguito di cessazioni intervenute nel quinquennio precedente;
- l'art. 16 della Legge n. 183/2011 che ha sostituito l'art. 33 del D.lgs n. 165/2001, in relazione alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale;
- l'art. 1 della Legge n. 208/2015, che regola il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio;
- la deliberazione n. 71/2017 della Corte dei Conti Lombardia – Sezione Autonomie in merito alla determinazione della capacità assunzionale;
- l'art. 9 del D.L. n. 113/2016, in merito alla possibilità di assunzioni di personale;
- il D.Lgs. n. 76/2016 in tema di progressioni interne al personale di ruolo;
- i D.Lgs. n. 74 e 75/2017 comunemente denominati “Legge Madia” in relazione riforma della Pubblica Amministrazione;
- il D.M. 8 maggio 2018 del Ministero della funzione Pubblica;
- la deliberazione n. 111/2018 della Corte dei Conti della Puglia, relativa al mutato quadro normativo del piano triennale delle assunzioni;
- l'art. 1, comma 124 della legge n.145/2018 in tema di utilizzo di personale di altri enti;
- la Legge n. 26/2019 in tema di capacità assunzionali;
- la Legge n. 58/2019 relativa a misure urgenti di crescita economica;
- la deliberazione della Corte dei Conti n. 125/2020 della Sezione controllo della Corte dei Conti;
- il D.M. 17 marzo 2020 in tema di definizione delle capacità assunzionali;

- il D.M. 18 novembre 2020 in relazione ai parametri utilizzabili per la determinazione del rapporto dipendenti/popolazione;
- il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 inerente “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia”;

EFFETTUATE

1. le verifiche ed i controlli sui dati contabili contenuti nelle già menzionate relazioni, documentazione ed elaborati da cui è emerso che:
 - il calcolo per la determinazione della capacità assunzionale è stato posto in essere con i dettami del Dm del 17 marzo 2020 ed ha determinato un rapporto effettivo della spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti, riferite al triennio precedente, del 17.64%, facendo, pertanto, rientrare l’Ente nella soglia del 27% indicata nella tabella 1) del predetto decreto ministeriale;

DATO ATTO

- che l’Ente, al fine del rispetto degli indirizzi indicati nel D.M. dell’8 maggio 2018, ha elaborato, con il supporto del management interno, l’organigramma del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2022, composto da n. 187 unità, di cui:

Profilo	Cat.
n. 30 Operatori/Collab.ri	B
n. 93 Istruttori/ Direttivi	C
n. 61 Istruttori/Funzionari	D
n. 3 Dirigenti	Dir.

- che le facoltà assunzionali residue, riferite al quinquennio precedente il 2022, determinate con i dettami del D.M. del 17 marzo 2020, risultano inferiori alle maggiori capacità assunzionali relative al 2022, che sono pari a €. 1.631.743,50 (19% della spesa di personale indicata nel rendiconto anno 2018 €. 8.588.123,69), come si evince dall’allegato A);
- che le facoltà assunzionali residue, riferite al quinquennio precedente il 2022, determinate con i dettami del D.M. del 17 marzo 2020, risultano inferiori alle maggiori capacità assunzionali relative al 2023, che sono pari a €. 1.803.505,97 (21% della spesa di personale indicata nel rendiconto anno 2018 €. 8.588.123,69), come si evince dall’allegato A);
- che le facoltà assunzionali residue, riferite al quinquennio precedente il 2022, determinate con i dettami del D.M. del 17 marzo 2020, risultano inferiori alle maggiori capacità assunzionali relative al 2024, che sono pari a €. 1.889.387,21 (22% della spesa di personale indicata nel rendiconto anno 2018 €. 8.588.123,69), come si evince dall’allegato A);
- che l’Ente ha individuato come figure “infungibili”, richiamate dal D.L. n. 80/2021, i dipendenti incaricati di P.O. e quelli incaricati di specifiche responsabilità, riconoscendo agli stessi funzioni di responsabilità in seno all’Ente stesso;

- che l'Ente, nella propria dotazione organica, non presenta personale in soprannumero e/o in esubero in relazione alle mutate organizzazioni del lavoro e delle competenze;
- che, nell'anno 2022, sono intervenute le seguenti cessazioni di rapporti di lavoro, per n. 18 dipendenti:

Profilo	Cat.
n. 8 Istruttori Direttivi	D
n. 7 Istruttori	C
n. 3 Esecutori	B

- che l'Ente ha avviato le seguenti procedure di assunzione di personale, previste nelle deliberazioni adottate per gli anni 2022-2024:

Profilo	Cat.
n. 8 Istruttori dir.vi amministrativi/contabili	C
n. 2 Istruttori dir.vi amministrativi contabili	D
n. 1 Collaboratore messo comunale	B
N. 1 Istruttore direttivo tecnico	D
n. 1 Art. 90 – portavoce del Sindaco	D
n. 3 Istruttori amministrativi/agenti PL	C
n. 2 Istruttori Tecnici	C

- che la dotazione organica relativa al 2023, composta dal solo personale attualmente in servizio, come si evince dall'allegato B), determina una spesa teorica di € 9.142.390,07, di cui € 6.469.970,37 soggette ai limiti 2011-2013, al netto, quindi, delle componenti escluse per € 2.672.419,70 inferiore al valore indicato nella tabella 1 della Legge n. 58/2019;
- che la dotazione organica relativa al 2024, composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il medesimo anno, comprensive delle assunzioni per sostituzione di lavoratori che cesseranno il servizio, come si evince dall'allegato C), determina una spesa teorica di €. 9.025.283,82 di cui €. 6.343.603,12 soggette ai limiti 2011-2013, al netto, quindi, delle componenti escluse per € 2.681.680,71 inferiore al valore indicato nella tabella 1 della Legge n. 58/2019;
- che la dotazione organica relativa al 2025, composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per i medesimi anni, comprensive delle assunzioni per sostituzione di lavoratori che cesseranno il servizio, come si evince dall'allegato D), determina una spesa teorica di €. 9.025.283,82, di cui €. 6.343.603,12, soggette ai limiti 2011-2013, al netto, quindi, delle componenti escluse per € 2.681.680,71, inferiore al valore indicato nella tabella 1 della Legge n. 58/2019;
- che con la proposta deliberativa in esame, si prevede il seguente piano assunzionale per gli anni 2023-2024-2025:

PIANO ASSUNZIONALE 2023		CATEGORIA
1	n. 2 collaboratori amm.vi	B
2	n. 1 Esecutore socioassistenziale	B
3	n. 7 Istruttore Amm.vo Contabile	C
4	n. 5 Istruttore socioeducativo	C
5	n. 3 Istruttore Direttivi Tecnico	D
6	n. 1 Istruttore culturale biblio	C
7	n. 2 Istruttore Dir.vo Amm.vo Contabile	D
8	n. 1 Messo	B
9	n. 4 Agenti Polizia Locale	C
10	n. 1 Istruttore Tecnico	C
11	n. 1 Ufficiale di Polizia Locale	D
Totale assunzioni		n.28

PIANO ASSUNZIONALE 2024		CATEGORIA
1	n. 2 Istruttore Dir.vo amministrativo contabile	D
2	n. 1 Istruttore Amm.vi Contabile	C
3	n. 2 Istruttore socio educativo	C
4	n. 2 Esecutore operativo specializzato	B
Totale assunzioni		n. 7

PIANO ASSUNZIONALE 2025		CATEGORIA
1	n. 1 Istruttore Socio Educativo	C
Totale assunzioni		n. 1

- che il piano assunzionale per il triennio 2023-2025, di cui agli allegati, prevede i seguenti incrementi massimi effettivi di spesa per nuove assunzioni

anno	Importo in €.
2023	1.803.505,97
2024	1.889.387,21
2025	Dato non più richiesto per il 2025

VERIFICATO

- che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario e non risulta in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli art. 242 e 243 del D.lgs n. 267/2000;
- che il rapporto personale/popolazione dell'Ente risulta inferiore a quello previsto dal D.M. 18 novembre 2020, assestandosi sul dato di 1 dipendente ogni 242 abitanti;
- che l'Ente ha posto in essere tutte le azioni e le ricognizioni prodromiche necessarie al fine di poter procedere alle assunzioni di personale;

Posto che:

- la responsabilità della assunzione e lo stralcio di spese per acquisizione di beni e servizi è degli Amministratori;
- la responsabilità dello stralcio di entrate sia per beni e servizi forniti sia per entrate da tassazione comunale è degli Amministratori;
- il parere viene espresso dal Collegio prendendo in considerazione il principio della continuità di bilancio e viene espresso sugli aspetti di carattere computistico, contabile finanziario, in quanto i controlli interni sono di competenza di altro organo e le valutazioni gestionali in ordine allo stato di attuazione, congruità ed attendibilità dei programmi sono di esclusiva competenza degli Amministratori, come previsto dal vigente ordinamento, pone linee guida e parametri nella sua attività di indirizzo e di controllo;

Tutto ciò premesso, il Collegio dei Revisori

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

- sulla proposta avente ad oggetto "Programmazione del Fabbisogno di personale anni 2023-2025 ai fini dell'approvazione dell'emanando PIAO"

INVITA

l'Ente ad effettuare le pubblicazioni e le trasmissioni previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento all'art. 6 ter e all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001 e all'art. 16 del D.Lgs. 33/2013

Lodi, 17 maggio 2023

Dott. Fabrizio Zaniboni

Dott.ssa Giovanna Anastasia Prati

Dott. Luigi De Paola

Presidente

Componente

Componente
