



Verbale n. 12

L'anno 2018, il giorno 23 aprile, il Collegio dei Revisori Ufficiali dei Conti nelle persone di:

- Ferri Stefano (Presidente)
- Guidi Barbara
- Piccinini Giovanni

provvede

alla VERIFICA E CERTIFICAZIONE della proposta di Deliberazione avente ad oggetto "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ANNI 2018-2019-2020 - PIANI ANNUALI 2018-2019*" trasmessa dalla Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione;

Vista la proposta di deliberazione che contiene tutti i richiami normativi, giurisprudenziali, inerenti la vigente disciplina in materia di contenimento / riduzione della spesa di personale e di limitazione delle assunzioni nel Pubblico Impiego – Enti Locali per il triennio 2018-2020, nonché la speciale normativa di reclutamento al di fuori del budget assuntivo con procedure di mobilità e per l'Istituzione, nonché i relativi prospetti allegati;

Vista la nuova normativa in materia di programmazione triennale dei Fabbisogni, introdotta dal Decreto Legislativo n. 75/2017 e modificativa in particolare dell'articolo 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e smi;

Considerato:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 193 del 22.12.2017, dichiarata immediatamente eseguibile, sono stati approvati il Bilancio di previsione 2018-2020 e i relativi allegati tra cui il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 06.02.2018, si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione – Parte Risorse Finanziarie 2018-2020;
- che con deliberazione di Giunta Comunale 12/04/2018 n. 60, si è provveduto, ex art. 169 del T.U. n. 267/2000, ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione dell'esercizio 2018, il Piano triennale delle Performance 2018-2020 e relativi allegati;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 28.04.2017, era stato approvato il Rendiconto della gestione per l'anno 2016 composto dal Conto del Bilancio, dal Conto Economico e dal Conto del Patrimonio e relativi Allegati, nonché la Relazione al rendiconto, ai sensi dell'articolo 151 – 6° comma e 231 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ai sensi dell'art. 9, comma 3 del DPCM 28.12.2011;
- che è in via di prossima approvazione, entro il mese di Aprile, il Rendiconto della gestione per l'anno 2017 e relativi allegati, di cui è stato approvato con Deliberazione G.C. n. 54 del 29.03.2018 lo "Schema per il Rendiconto 2017 ed i relativi allegati" e di cui sono stati depositati presso l'ufficio di segreteria della Presidenza del Consiglio e Gruppi Consiliari tutti i documenti, atti ed allegati, al fine dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale;
- che da tutti i suddetti documenti, recentemente approvati, di rendicontazione e programmazione, verificati e certificati positivamente da questo Collegio, si rileva il pieno rispetto, in materia di personale, di tutti i vincoli / limiti assuntivi e di riduzione / contenimento della spesa di personale, dettagliatamente indicati sulla proposta di deliberazione del "*PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI ANNI 2018-2019-2020 - PIANI ANNUALI 2018-2019*";
- che in particolare il Bilancio previsionale 2018-2020, **come già certificato con Verbale n. 41 del 27/11/2017 da questo Collegio** - redatto nell'osservanza delle norme di legge, dello statuto, del regolamento di contabilità dei principi del TUEL e contabili, e che rispetta i limiti disposti dalle norme relative al concorso degli enti locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica - con riferimento alla voce "Spese di personale" rispetta tutte le prescrizioni normative ed i vincoli inerenti la spesa di personale e che la quantificazione della spesa di personale **ivi prevista tiene conto e comprende anche le risorse umane necessarie e corrispondenti al fabbisogno di personale rilevato dall'Ente, di cui alla presente programmazione dei fabbisogni di Piano occupazionale 2018/2020**, coerentemente con i vincoli inerenti la spesa di personale ed i limiti per le assunzioni oggi vigenti;

Verificato in particolare che:

In relazione al disposto dell'art. 1 comma 557 quater della legge n. 296/2006 e smi : il Comune di Reggio Emilia presenta a **Rendiconto 2017** (come desumibile dalla suddetta Deliberazione G.C. 29.03.2018 n. 54 di "Approvazione dello schema di rendiconto della gestione 2017 e relativi allegati" e dagli allegati B1 e Relazione dei Revisori) **un ampio contenimento della spesa finale 2017 di personale entro quella sostenuta nella "Media del triennio 2011-2013", ed il Bilancio previsionale 2018-2020**, comprensivo dei fabbisogni di personale inerenti il piano 2018-2020, **è stato adottato tenuto conto dei suddetti vincoli - come già acclarato nei documenti contabili di Programmazione 2018-2020 certificati dal Collegio dei Revisori** (Media triennio 2011-2013 Euro 46.683.158,86 – Rendiconto 2015 Euro 45.342.904,24; Rendiconto 2016 € 45.007.038,16; Rendiconto 2017 Euro 45.306.548,36 – 2,95% rispetto alla media del triennio di riferimento) - cfr. anche Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2017 (All. B1) e Relazione dei Revisori al Rendiconto 2017 e Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2018-2020 Verbale n. 41;

In relazione agli obblighi di rispetto del Patto di stabilità / concorso ai vincoli di finanza pubblica, il Comune di Reggio Emilia: **ha sempre rispettato il Patto di stabilità interno sino al 2015**, come già acclarato in tutti i documenti di rendicontazione e programmazione precedentemente approvati ed ha trasmesso definitivamente la Certificazione del rispetto del patto di Stabilità per l'anno 2015 in data 29.03.2016; e, a **decorrere dall'anno 2016, ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 710 e seguenti (in particolare 720, 721 e 722) della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015**, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (**pareggio di bilancio**) (cfr. comunicazione definitiva trasmessa per l'esercizio 2015 in data 20/03/2016; comunicazione definitiva trasmessa informaticamente alla RGS per l'esercizio 2016 in data 30/03/2017; comunicazione definitiva per l'esercizio 2017 trasmessa informaticamente al M.E.F. - RGS in data 26/03/2018);

Inoltre:

La spesa di personale a tempo determinato / per lavoro flessibile, a consuntivo 2017 si attesta in riduzione rispetto a quella di riferimento (100% del 2009), come evidenziato all'interno del Prospetto ALLEGATO D) alla presente deliberazione e come risulta dalla Relazione sulla Gestione Allegata al Rendiconto di Gestione 2017 (All. B1) e dalla Relazione dell'Organo di revisione al Rendiconto 2017; (**Spesa Lavoro flessibile 2009 1° aggregato: Euro 6.613.042,09 - Spesa lavoro flessibile 2017 Euro 6.430.990,54**).

Il Bilancio di previsione 2018-2020 adottato, tiene conto di tutto quanto verrà autorizzato nel presente Piano Occupazionale, ed è coerente con i suddetti limiti e con una spesa di personale per tempo determinato/ lavoro flessibile inferiore a quella sostenuta nel 2009 (come da Parere dell'Organo di Revisione sul Bilancio di Previsione 2018-2020 Verbale n. 41/2017);

Il Budget assunzionale di competenza del 2017 per "nuove assunzioni" dall'esterno, quantificato secondo le diverse % assuntive previste dalla legge (art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 e art. 1 comma 228 L. 208/2015) e corrispondente ai resti 2016 (pari al residuo del 25% delle cessazioni 2015) cumulati alla quota ordinariamente spettante per il 2017 (pari al 75% delle cessazioni 2016, al netto delle cessazioni del personale scolastico educativo assegnato all'Istituzione Scuole e Nidi d'Infanzia, per il quale si è adottato regime vincolistico differenziato, e del personale di qualifica dirigenziale), **è stato utilizzato nei limiti**, per le assunzioni autorizzate nel precedente Piano triennale 2017-2019 di cui alle Deliberazioni Giunta Comunale 22.06.2017 n. 98 e G.C. 12.12.2017 n. 223, e a seguito di ricalcolo finale e di verifica sulle effettive assunzioni effettuate e quote spese (meglio evidenziate nel successivo capoverso 3), **presenta "resti" pari a Euro 113.508,03** come risulta dal Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "*Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2018-2019-2020*".

Tali residui 2017 verranno utilizzati nel corso del 2018, cumulativamente al Budget di ordinaria competenza dell'anno 2018 quantificato sulle cessazioni 2017 (75%), per i nuovi fabbisogni assuntivi e secondo quanto indicato nel presente Piano dei Fabbisogni 2018-2020 di cui al successivo CAPOVERSO 5 e relativi sotto punti.

In relazione alla "condizione" del Comune di Reggio Emilia sul **rapporto dipendente/popolazione** prevista per fasce demografiche di appartenenza, richiesta al fine della possibilità di innalzare al 75% la spesa per nuove assunzioni negli anni 2017 e 2018 (come introdotta dall'art. 22 co.2 del D.L. 50/2017), si specifica che il Comune di Reggio Emilia **presenta un rapporto medio dipendente/popolazione al 31/12/2017, inferiore** a quello definito dal **Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017** per i Comuni di fascia

demografica ricompresa tra i 100.000 e i 249.999 abitanti (fascia in cui rientra il Comune di Reggio Emilia, e **pari a 1/116**.

In particolare il numero dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Reggio Emilia alla data del 31/12/2017 era pari a 1333 (dato rilevato da Dotazione Organica) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a 171.944 (dato rilevato dal Servizio Statistica del Comune di R.E.), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione **pari a 1/129**. (1 dipendente ogni 129 abitanti).

Conseguentemente il Comune di Reggio Emilia ha quantificato il proprio budget assuntivo definitivo per il 2018 utilizzando la nuova percentuale fissata nel 75% delle cessazioni 2017 (anziché il 25%) e potrà pertanto procedere ad un numero di assunzioni di corrispondente valore di spesa, come indicato nel Prospetto ALLEGATO C) alla presente deliberazione "*Prospetto Budget / Piano Assunzionale 2018-2019-2020*". Si è quantificato altresì il Budget assuntivo a disposizione per il 2019 in via previsionale, utilizzando la percentuale ripristinata al 100% (art. 3 co.5 D.L. 90/2014) dei risparmi derivanti dalle cessazioni 2018 tuttora in corso, in modo cautelare, conteggiando unicamente le cessazioni già avvenute / programmate per collocamento a riposo d'ufficio.

Si è verificato altresì - in merito alla facoltà introdotta dall'art. 20 del Decreto Legislativo n. 75/2017 che consente la programmazione di nuovo "**Piano triennale 2018-2020**" relativo alle "**stabilizzazioni**" di personale "precario" storico in possesso di determinati requisiti - che il Comune ha per il momento programmato, nell'ambito del presente Piano triennale dei fabbisogni, un percorso di stabilizzazioni per tutte le figure precarie in possesso dei 3 requisiti previsti per la stabilizzazione diretta di cui al comma 1) del suddetto articolo 20, prevedendo di utilizzare unicamente parte della quota ordinariamente spettante per le assunzioni a tempo indeterminato (ordinaria facoltà assunzionale 75% e 100%) ampiamente nel limite delle assunzioni complessivamente effettuate dall'esterno nel triennio 2018-2020 (max 50% per garantire l'accesso dall'esterno), e non utilizzando ulteriori risorse provenienti dalla spesa per il tempo determinato di cui all'articolo 9 comma 28 del D.L. 78/2010, stante l'esigenza di mantenere stabile l'importo 2009 di riferimento, per eventuali esigenze assuntive a tempo determinato di natura sostitutiva e/o straordinaria.

Le previsioni e le modalità di effettuazione della mappatura del personale precario e l'iter di stabilizzazione di cui all'art. 20 del citato Decreto Legislativo n. 75/2017 programmato dal Comune, appaiono corrette e rispondenti alla norma e alla relativa Circolare applicativa 3/2017.

Inoltre, in relazione all'obbligo di occupare lavoratori appartenenti alle **categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999** e smi "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*", art. 1 e 8 (disabili) e art. 18 (altre categorie protette riservatarie), secondo le quote di copertura previste dalla legge per i datori di lavoro che impiegano oltre 50 dipendenti, e fissate rispettivamente nel 7% (per i disabili) e 1% (per le altre categorie protette), si prende atto che **il Comune di Reggio Emilia non presenta alcuna "scopertura"** in materia, né di soggetti "disabili" né di altre "categorie protette", come si evince dall'ultimo "*Prospetto Informativo relativo all'anno 2017*" compilato con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre 2017, trasmesso dal Comune di Reggio Emilia in data 30.01.2018 telematicamente al Centro per l'Impiego territorialmente competente - Collocamento Mirato entro i termini previsti dalla legge e secondo le disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale 02/11/2010 e smi.

Verificate inoltre che le assunzioni programmate per il triennio, nella proposta di Piano 2018-2020, che esulano dall'imputazione in "budget" assuntivo 75%, per il personale scolastico educativo dell'Istituzione scuole e nidi d'Infanzia nonché derivante da procedure di Mobilità volontaria tra enti, sono comunque contenute tutte a Bilancio previsionale 2018-2020 come approvato, e rientrano pertanto anch'esse nei complessivi limiti di spesa di personale attualmente previsti dalla vigente normativa in materia.

Si verifica pertanto una situazione di pieno rispetto della normativa vigente in materia di spesa di personale e limiti assuntivi e si valuta pertanto che:

- allo stato attuale tutti i documenti contabili già approvati di indirizzo, programmazione e rendicontazione, dimostrano l'osservanza delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni e di spesa di personale;
- conseguentemente il Comune di Reggio Emilia presenta tutte le condizioni previste per poter programmare ed effettuare assunzioni nell'anno 2018 e seguenti, secondo il regime vincolistico vigente.

Si verifica la correttezza dei Prospetti allegati al Piano, relativi al calcolo delle cessazioni avvenute nel 2017 (ad esclusione delle professionalità scolastico educative e Dirigenziali) raffrontati con la spesa per nuove assunzioni di personale 2018 e Prospetto preventivo cessazioni 2018 e 2019, quantificati utilizzando la medesima metodologia di calcolo di cui alle precedenti annualità. (Allegati B) ed E).

Si verifica che tutte le assunzioni programmate sul Piano Occupazionale per il 2018-2019 e contenute nell'Allegato C), derivanti da scorrimento di graduatorie concorsuali pubbliche per specifiche professionalità,



da procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, da ricostituzioni di rapporto di lavoro o mobilità da Enti non soggetti a vincoli assuntivi, e/o programmate in relazione a nuovi Concorsi Pubblici da indire, sono contenute comunque nella "cifra ordinariamente spendibile per nuove assunzioni" e pertanto nel limite massimo della spesa pari al 75% delle cessazioni 2017 e al residuo 2017 non ancora speso (per professionalità non educative), e, per quanto attiene al 2019, contenute ampiamente nel limite del 100% delle cessazioni già avvenute e/o programmate per il 2018 (programmate d'ufficio da parte dell'Amministrazione su base certa), con esclusione della spesa riferita alle assunzioni relative al personale scolastico ed educativo in quanto assegnato ad Istituzione che eroga servizi educativi;

Si verifica la correttezza del Prospetti allegati al Piano, relativo al calcolo della spesa a tempo determinato anno 2009 – consuntivo anno 2017 (Allegato D), coerenza peraltro già attestata da questo Collegio nell'ambito della Relazione al Rendiconto sulla Gestione 2017.

Si certifica pertanto, anche sulla scorta di tutti i soprarichiamati documenti contabili di rendicontazione e programmazione, e delle deliberazioni adottate:

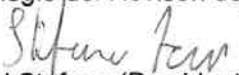
ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 19/8° comma della legge n. 448/01 (finanziaria 2002) secondo cui a decorrere dall'anno 2002 il Piano Occupazionale deve essere trasmesso agli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 234 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, i quali accertano:.. *"che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni..."*;

nonché ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 3 comma 10-bis del D.L. 90/2014, convertito in Legge 114/2014, secondo cui *"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.... Con la medesima relazione viene altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del presente decreto"*;

che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale del Comune di Reggio Emilia, inerenti il Piano Occupazionale triennale 2018-2019-2020 – Piani Annuali 2018-2019 di cui alla proposta di Deliberazione che dovrà essere approvata dalla Giunta Comunale e tutte le assunzioni programmate in esse contenute per gli anni 2018, 2019 e 2020, sono coerenti con le norme attualmente vigenti ed improntate al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale e di effettuazione di nuove assunzioni nel limite della % massima consentita.

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti:


- Ferri Stefano (Presidente)


- Guidi Barbara


- Piccinini Giovanni