

# COMUNE DI MONTEFIORINO

*Provincia di Modena*

IL REVISORE UNICO

**Verbale n. 1 del 13/01/2022**

Oggetto: Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n. 3/2022.

Il sottoscritto Andrea Pavanelli Revisore Unico del Comune di Montefiorino, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 30/11/2021, predispone il seguente parere in ordine alla proposta di delibera di Giunta Comunale che segue, utilizzando la documentazione trasmessa dall'Ente:

**“VERIFICA ECCEDENZE DI PERSONALE 2022 – PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2022/2024 A TEMPO DETERMINATO – ANNUALITA’ 2022 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA”**

Il Revisore:

- Visto che l’Organo di Revisione è tenuto ad esprimere parere ai sensi dell’art. 239 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i;
- Esaminata la proposta deliberativa della Giunta Comunale di cui sopra riguardante in dettaglio le seguenti parti:
  - Parte I: RICOGNIZIONE ECCEDENZA DI PERSONALE AI SENSI DELL’ART. 33 DEL D.LGS 165/2001 ANNO 2022;
  - Parte II: INTEGRAZIONE PROGRAMMAZIONE 2022/2024 IN MERITO LAVORO FLESSIBILE DEL COMUNE DI MONTEFIORINO;
  - Parte III: RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA;
  - Parte IV: – CONCLUSIONI;

**Preso atto che:**

- l’Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale nel rispetto dell’art. 33 del D.Lgs.165/2001, come modificato con la legge 183/2011, che 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 di Funzione Pubblica;

- i Responsabili di Settore hanno attestato che non risultano sussistere situazioni di eccedenza o di soprannumero di personale;

**Ricordato che** le assunzioni flessibili previste nel presente piano sono sottoposte ai vigenti tetti/limiti assunzionali di cui ai rapporti di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto-legge 78/2011 come convertito in Legge dall'art. 1, comma 1, L. 122/2013 e pertanto l'Ente dovrà verificare che le assunzioni in questione permettano il rispetto del tetto lavoro flessibile come definito precedentemente con delibera N. 88 del 23/12/2015 e con la presente rideterminato;

**Dato atto che** l'art. 16, comma 1 – quater - del D.L. 146/2016 convertito nella L. 160/2016 si dispone che: *“(...) All'articolo [9, comma 28](#), del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#), dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#) (...)”;*

**Visto, pertanto,** il nuovo art. 9, comma 28, del D.L. 28/2010 n. 78 come modificato 16 del D.L. 146/2016 ovvero: *“(...) a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni (...) possono avvalersi di personale a tempo determinato (...) nel limite del 50% della spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009. (...) a decorrere dal 2013 gli Enti Locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale istruzione pubblica e del settore sociale (...) le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. 27 dicembre 2006 n. 296 (...) Resta fermo che comunque la spesa non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al [decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#). (...) Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale (...)”*

**Considerato che,** alla luce delle modifiche normative intervenute, ex delibera di Giunta del Comune di Montefiorino si è riconfermato il tetto lavoro flessibile dell'Ente (escludendo dallo stesso gli incarichi di cui all'art. 110, 1 comma D. Lgs 267/2000) anno 2009.

**Richiamati** i principi in materia di costituzione tetto lavoro flessibile di seguito si riporta – ex DGC N. 88 del 23/12/2015 – il tetto lavoro Flessibile ANNO 2009 del Comune di Montefiorino:

TIPOLOGIA CONTRATTO LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATA NELL'ANNO 2009 (esclusi incarichi 110, comma 1, TUEL)	
Assunzioni a tempo determinato	€ 9.632,95
Collaborazioni Coordinate e continuative	€
Altri rapporti formativi	€
Quota lavoro flessibile sostenuta c/o Unione Comuni Distretto Ceramico ( ex comunità Montana)	€ 48.973,87
TOTALE	€ 58.606,82

**Dato atto,** che il Comune di Montefiorino per il 2022 - anche alla luce del presente piano occupazionale di riferimento - utilizzerà la seguente quota tetto lavoro flessibile:

TIPOLOGIA CONTRATTO LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATA NELL'ANNO 2018/2019 (esclusi incarichi 110, comma 1, TUEL)	
Assunzioni mediante contratto flessibile (somministrato) per massimo 792 ore (circa 22 settimane)	€ 17.500,00
Collaborazioni Coordinate e continuative	€ 0,00
Altri rapporti formativi	€ 0,00
Quota lavoro flessibile sostenuta c/o Unione Comuni Distretto Ceramico ( ex comunità Montana)	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 17.500,00</b>

Si precisa che i predetti importi costituiscono previsioni e potranno essere oggetto di revisione al momento della verifica a consuntivo degli stessi;

**Preso atto** pertanto che quota lavoro flessibile che l'Ente sosterrà nel 2022 è al di sotto del tetto 2009 come sopra quantificato;

**Visti:**

- l'attestazione del Dirigente Responsabile allegata alla proposta di delibera;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e regolarità contabile espressi dai rispettivi Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 – 1° comma – e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Il Revisore per tutto quanto sopra espresso

**Certifica**

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa di personale, in quanto:

- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557 L.296/2006;
- b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

**Esprime parere favorevole**

alla proposta di delibera della Giunta Comunale n. 3/2022 ad oggetto ““VERIFICA ECCEDEXENZE DI PERSONALE 2022 – PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2022/2024 A TEMPO DETERMINATO – ANNUALITA’ 2022 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA””.

**IL REVISORE UNICO**

Dott. Andrea Pavanelli