



**COMUNE DI
GRUMO NEVANO
PROVINCIA DI NAPOLI
Collegio dei Revisori**

Verbale n. **2** del **12/01/2021** Parere sulla deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 23-12-2020 avente ad oggetto:
“Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 e piano delle assunzioni per l’anno. Ricognizione delle eccedenze di personale.”.

In data 12 del mese di gennaio 2021, in prosieguo delle riunioni del 28-30 dicembre 2020 4 6 11 gennaio 2021, presso lo studio del Presidente del collegio dott. Michelangelo Calandro in Benevento, alla via Napoli 191, in videoconferenza Skype con gli altri componenti, si è riunito il collegio dei revisori dei conti, nelle persone di:

Dott. Calandro Michelangelo	Presidente del collegio dei revisori
Dott. De Mattia Michele	Componente del collegio dei revisori
Dott. Meo Amedeo	Componente del collegio dei revisori

per esprimere il proprio parere in merito sulla deliberazione del fabbisogno del personale di cui alla deliberazione in oggetto, ai sensi dell’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448.

Preliminarmente i componenti prendono atto che il collegio si è riunito in videoconferenza, con base presso lo studio del Presidente dott. Michelangelo Calandro, a causa dell’emergenza sanitaria generata dal “COVID-19”.

Il Collegio, già riunitosi il 28 e 30 dicembre 2020 ed il 4, 6 e 11 gennaio 2021 ha proceduto, preliminarmente, alla verifica della nota prot.n. 11354 del 24-12-2020 (trasmessa a mezzo pec in pari data) nella quale si comunicava che, nella home page del sito istituzionale dell’ente erano stati inseriti tutti gli atti che formavano complessivamente la manovra dell’ipotesi dello schema del bilancio stabilmente riequilibrato 2020-2022, approvato dalla giunta comunale in data 23-12-2020 con delibera n. 24, completo degli allegati disposti dalla legge e necessari per il controllo; con tale nota si chiedeva

al Collegio, tra l'altro, l'espressione "dello specifico parere sul piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022".

In data 28 dicembre 2020 e poi successivamente il 30 dicembre 2020, sempre a mezzo pec, il Collegio ha richiesto la trasmissione di documenti contabili necessari per l'espressione del parere; tali dati sono stati trasmessi solo con nota prot.n. 178 del 11-01-2021.

Il Collegio rileva che il parere viene richiesto su una deliberazione di G.M. già deliberata e non su una proposta di deliberazione che si sarebbe dovuta perfezionare dopo l'espressione del relativo parere.

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti 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 n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Premesso che, con le seguenti deliberazioni di Giunta sono stati approvati atti necessari alla manovra dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato:

- con delibera n. 23 in data 23-12-2020, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020-2022;
- con delibera n. 24 in data 23-12-2020, esecutiva, è stato approvato lo schema di Bilancio Stabilmente riequilibrato;

Visti:

- l'art. 91, D.Lgs.n.267/2000 "*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- l'art. 6, D.Lgs.n.165/2001 "*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*";

- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che 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;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 - quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, 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 della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l’attività di programmazione complessiva dell’ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, 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 nel caso degli enti locali 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.

Visto l’articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6*

agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: *"5-sexies. **Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."***

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: *"Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente"*.

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;

- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Rilevato che a termini dell'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9, D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere stipulati *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*

Preso atto che, ai sensi dell'art. 23, D.Lgs. n. 81/2015: *“(...) salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.”*

Rilevato inoltre che l'art. 50, c. 4, C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono le seguenti:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 nel testo vigente, che testualmente recita:

- **Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico**

*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. **Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale.** Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 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, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva 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. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

Atteso che con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro;

Preso atto che la Corte costituzionale, con sentenza 10 febbraio - 3 marzo 2016, n. 43 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, c. 2, D.L. n. 66/2014, nella parte in cui si applica «*a decorrere dall'anno 2014*», anziché «*negli anni 2014, 2015 e 2016*».

Rilevato inoltre che, ai sensi dell'art. 16, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come modificato dall'art. 11, c. 4-quater, D.L. n. 90/2014, dall'anno 2014, le disposizioni dell'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 23-12-2020 del Piano dei Fabbisogni di Personale 2020 -2022 n. 22 priva del parere del Collegio, richiesto solo dopo la relativa deliberazione;

Preso atto delle deliberazioni di Giunta comunale n. 8 del 24-11-2020 (approvazione della nuova articolazione della struttura organizzativa dell'ente) e n. 9 del 03-12-2020 (rideterminazione della dotazione organica del personale dipendente ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 nella quale si è effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate dichiarando l'insussistenza di situazioni di esubero del personale);

Il Collegio, anche considerato che la deliberazione sul fabbisogno è stata già adottata, provvede, comunque, ad effettuare le prescritte verifiche al fine di determinare la concreta capacità assunzionale dell'ente.

Per quanto concerne:

- il rispetto dell'art. 1, cc. 557 della legge n. 296/2006 (*Legge finanziaria 2007*), applicabile in via residuale rispetto ai criteri di convergenza di cui all'art. 33, c.2 D.L. 30 aprile 2019 n. 34 e art. 4,5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, dai dati desunti dalla relazione del precedente organo

di revisione sul bilancio di previsione 2017-2019 e dalla nota prot.n. 178 del 11-01-2021 risulta quanto segue:

- il dettaglio della media della spesa del personale rilevata dai consuntivi 2011, 2012 e 2013 è pari a € 2.932.958,29;
- per quanto concerne la spesa del personale in servizio programmata nel triennio 2020-2022 risultano dei dati contrastanti in quanto:
 - nella deliberazione n. 22-2020 la spesa prevista risulta essere la seguente:
 - bilancio di previsione anno 2020 spesa prevista € 2.018.300,22 (al netto Irap);
 - bilancio di previsione anno 2021 spesa prevista € 1.848.018,68 (al netto Irap);
 - bilancio di previsione anno 2022 spesa prevista € 1.922.404,68 (al netto Irap);
 - nel modello F la spesa prevista risulta essere la seguente:
 - bilancio di previsione anno 2020 spesa prevista € 2.029.840,22 (al netto Irap);
 - bilancio di previsione anno 2021 spesa prevista € 2.201.275,04 (al netto Irap);
 - bilancio di previsione anno 2022 spesa prevista € 2.275.661,04 (al netto Irap);
 - nello schema di bilancio stabilmente riequilibrato la spesa prevista risulta essere la seguente:
 - bilancio di previsione anno 2020 spesa prevista macro aggregato 101 € 2.292.149,82
macro aggregato 102 € 162.818,93;
 - bilancio di previsione anno 2021 spesa prevista macro aggregato 101 € 2.268.708,04
macro aggregato 102 € 183.433,00;
 - bilancio di previsione anno 2022 spesa prevista macro aggregato 101 € 2.367.551,04
macro aggregato 102 € 183.433,00.

Risultano contrastanti anche i dati forniti con nota prot.n. 178/2021 e quelli indicati nella deliberazione n.22/2020 per quanto concerne la spesa prevista per il personale 2020-2022.

Il Collegio, considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020 ha verificato che:

- ai sensi dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/2020 e del D.M. 17 marzo 2020, i limiti alla spesa del personale sono stati determinati come segue:
 - a) la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione di cui all'art. 2, del D.M.17 marzo 2020, è pari ad euro 2.610.868,35;
- il Comune di Grumo Nevano si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento al 31 dicembre 2019 pari a 17.855;

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con il rendiconto anno 2018 e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2016 – 2017 – 2018) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2018/2020) si attesta al 29,07%, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,00% e nel limite della fascia di cui alla tabella 3;
- dall'applicazione di tale parametro di calcolo deriva che la capacità assunzionale effettiva, considerata al netto dell'IRAP e delle spese escluse dal perimetro di cui all'art. 2 del decreto ministeriale, è quantificata in € 2.610.868,35 (come da allegato 1 alla presente relazione) pari al valore delle spese per il personale anno 2018;
- che stante il Comune nella fascia dei comuni intermedi vanno nel tetto degli incrementi possibili i resti della capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzati.

Il Collegio prende atto che nella deliberazione in oggetto con la quale si approva, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 – 2022, che prevede:

- per l'anno 2020 nessuna assunzione;
- per l'anno 2021 l'assunzione, dal 1luglio, di:
 - 1 istruttore direttivo D1 responsabile Settore Finanziario;
 - 1 istruttore direttivo D1 responsabile Settore Affari Generali;
 - 1 istruttore direttivo D1 responsabile Settore Lavori Pubblici ed Ecologia;
 - 1 istruttore direttivo D1 responsabile Settore Vigilanza;
 - Stabilizzazione di 38 lavoratori LSU (nello specifico è indicato *“l'Amministrazione procederà alla stabilizzazione a tempo indeterminato e parziale, in soprannumero, ossia al di fuori della dotazione organica del personale, in deroga al piano del fabbisogno del personale nonché dei vincoli assunzionali, di n. 38 lavoratori socialmente utili con spesa a totale carico dello Stato con la previsione di incrementare il part time di ciascuno con ulteriori ore a carico del bilancio comunale, previa specifica autorizzazione in tal senso della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali presso il Ministero dell' Interno, la quale deve in ogni caso approvare il presente atto, nonché di volata per volta, autorizzare preventivamente ciascuna assunzione programmata”*);
- per l'anno 2022 incremento del part time del personale stabilizzato;

Il Collegio evidenzia che per la spesa programmata per il personale annualità 2021 e 2022 non è stato predisposto alcun prospetto di verifica con i precedenti vincoli esposti e con le somme stanziare nel Bilancio Triennale; inoltre si rileva che per l'anno 2021 l'ente prevede la stabilizzazione degli LSU,

al di fuori dei vincoli di bilancio e della dotazione organica a tempo parziale non indicando nemmeno la percentuale dell'orario di lavoro rispetto alle 36 ore settimanali. Nell'anno 2022 non è indicata l'incremento della percentuale dell'orario di lavoro rispetto alle 36 ore settimanali per gli LSU eventualmente stabilizzati.

Tutto ciò premesso e considerato,

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto che:

- il parere del Collegio sulla programmazione del personale 2020-2022 sarebbe dovuto essere precedente alla deliberazione della Giunta Comunale;
- comunque sono state rilevate le seguenti criticità:
 - o si è rilevato l'incongruità dei dati relativi alla spesa del personale programmato dai vari documenti contabili deliberazione, modello F, schema bilancio stabilmente riequilibrato;
 - o per la spesa programmata per il personale annualità 2021 e 2022 non è stato predisposto alcuno prospetto di verifica con i precedenti vincoli esposti e con le somme stanziare nel Bilancio Triennale;
 - o inoltre si rileva che per l'anno 2021 l'ente prevede la stabilizzazione degli LSU, al di fuori dei vincoli di bilancio e della dotazione organica, a tempo parziale non indicando nemmeno la percentuale dell'orario di lavoro rispetto alle 36 ore settimanali;
 - o non congrua la previsione, per l'anno 2021, di € 25.202,00 (comprensivo di oneri riflessi ed al netto dell'Irap) quale costo annuo della figura di istruttore direttivo D1;
 - o nell'anno 2022 non è indicata l'incremento della percentuale dell'orario di lavoro rispetto alle 36 ore settimanali per gli LSU eventualmente stabilizzati.
 - o nel costo totale per nuove assunzioni non sono stati considerati anche i maggiori oneri per gli adeguamenti contrattuali

Visto l'art. 3, D.L. n. 90/2014;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020

NON ACCERTA

Allo stato che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale consente di rispettare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i..

Il presente verbale deve essere trasmesso al Sindaco, al Segretario quale Responsabile del Personale, al Responsabile Finanziario.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'organo di revisione economico-finanziaria

f.to dott. Michelangelo Calandro - Presidente

f.to dott. Amedeo Meo - componente

f.to dott. Michele De Mattia - componente