

# COMUNE DI ZOVENCEDO

Provincia di Vicenza

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n.7 del 16/12/2021

**OGGETTO: PARERE DEL REVISORE UNICO DEI CONTI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N°67 DEL 03/12/2021 AVENTE AD OGGETTO "APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2023-2024 REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI.**

L'anno 2021 il giorno 17 dicembre 2021, la sottoscritta Chiara dott. Lorenzato, revisore unico del comune di Zovencedo, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n.15 del 27/04/2021, visto la proposta di delibera della Giunta Comunale n.67 del 03/12/2021 di cui all'oggetto e trasmessa al Revisore con prot.n.4971 del 16/12/2021, per l'espressione del relativo parere;

### visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- 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 emanate ai sensi del successivo art.6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa"*;
- 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;
- il D.L. n.4/2019 che prevede all'art.14 bis, comma 2, che gli enti possono procedere all'assunzione delle professionalità occorrenti anche tenendo conto delle cessazioni di personale che intervengono in corso d'anno nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale;
- il D.L. n.34/2020 che all'art.33, stabilisce misure volte a consentire ai comuni di effettuare nuove assunzioni anche in misura superiore al numero delle cessazioni qualora il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale risulti inferiore a parametri da individuarsi con apposito Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri;

#### **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;

#### **richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“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% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque 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 quinquennio precedente (...)*”;

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“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”*;

**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<sup>1</sup>) 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);

**rilevato** che Il Responsabile del Settore comunale ha attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che con deliberazione di Giunta comunale n.70 del 15/12/2020 è stato adottato il piano delle azioni positive 2021-2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1,

---

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020

D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021-2023 costituito dal bilancio di Previsione, DUP, PEG, e Piano degli Obiettivi;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*;

**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, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

**rilevato che:**

- il Comune di Zovencedo si colloca nella fascia demografica lett.a) (popolazione con meno di 1.000 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 784;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 28,20%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, pari al 29,50%;

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- che sulla base dell'art.33 del D.L. n.34/2019 e DPCM del 17/03/2020, la capacità assunzionale teorica per l'anno 2022 ammonta a € 6.797,19 pari all'1,30% del valore medio delle entrate al netto del FCDE;
- che l'Ente non ha registrato eccedenze di personale, come da ricognizione di cui all'art.33 del D.Lgs. 165/2001;
- che l'Ente intende sostituire l'istruttore tecnico C/1 part-time, che a seguito di processo di mobilità presso altro comune, dovrebbe essere trasferito e sostituito con altro personale part-time, con analoga categoria e profilo attraverso altro processo di mobilità o scorrimento di graduatoria di concorsi di altri comuni e che da tale sostituzione non scaturirà alcuna maggiore spesa rispetto all'attuale;
- l'ente intende utilizzare le maggiori risorse in aumento scaturite dalla nuova metodologia di calcolo prevista dalla normativa di cui all'art.33 del D.L.n.34/2019, basato sulla sostenibilità della spesa del personale di € 6.797,19 che potrebbero essere impegnate e spese con l'aumento dell'orario di servizio settimanale del personale già in forza;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Zovencedo ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) sulla base del calcolo della spesa relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM);

- come si evince dal calcolo della capacità assunzionale, i resti assunzionali disponibili sono pari a zero e l'Ente per poter procedere a nuova assunzione dovrà attivare la procedura del cui all'art.34-bis del D.Lgs.165/2001;
- che la percentuale teorica di spesa del personale diversa in base alla popolazione dei comuni divisa in fasce, da confrontarsi con la percentuale di spesa reale emergente dal rapporto tra la media dell'ultimo triennio delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto dei fondi crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione e la spesa lorda effettiva impegnata nell'ultimo anno considerato del triennio si assesta sulla percentuale del 28,20% e non dovrà superare la soglia del 29,5%. L'ente potrà eventualmente derogare alla soglia prevista di spesa del personale, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di quattro punti (33,50% soglia di rientro) come previsto dall'art.4 del medesimo decreto;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*;

**rilevato** che con il presente atto:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato o indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

**visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

**richiamata** l'asseverazione il rispetto del vincolo di finanza pubblica con gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile e del testo unico degli enti locali presentando un risultato di competenza non negativo desunto dal prospetto provvisorio della verifica degli equilibri da allegare al rendiconto 2021;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

#### **rammenta**

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

#### **accerta**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2023/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

#### **esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.67 del 03/12/2021, avente ad oggetto *“APPROVAZIONE DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE*

*2022-2023-2024 REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI”.*

Malo, lì 17/12/2021

Il Revisore Unico  
Dott. Chiara Lorenzato  
(documento firmato digitalmente)