

Dott. GUERCIO NUZIO Rosario
REVISORE CONTABILE
Via San Bernardino, n. 24
28922 VERBANIA

Cell.: 347/8814700
E-mail: rguercio@pec.it

Allegato: n. 1

AL COMUNE DI
LOCANA

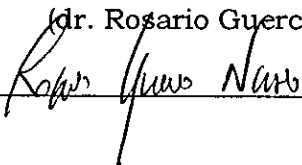
OGGETTO: Verbale di verifica n. 13 del 29/12/2020.

Si trasmette l'allegato verbale contenente il parere alle proposte di modifica alla Programmazione 2020/2022 del fabbisogno di personale.

Cordiali saluti.

Verbania, 29 dicembre 2020

IL REVISORE DEI CONTI
(dr. Rosario Guercio Nuzio)



Dott. GUERCIO NUZIO Rosario

REVISORE CONTABILE

Via San Bernardino, n. 24

28922

VERBANIA

PEC: rguercio@pec.it

Verbale di verifica n. 13/2020

OGGETTO: Proposta di deliberazione della Giunta Comunale ad oggetto: "Aggiornamento programmazione del fabbisogno del personale - Triennio 2020/2022." da sottoporre all'approvazione nella seduta del 30/12/2020.

**IL REVISORE DEI CONTI
DEL COMUNE DI LOCANA**

Esaminata la proposta di deliberazione della Giunta Comunale relativa ad "Aggiornamento programmazione del fabbisogno del personale - Triennio 2020/2022." Da sottoporre all'approvazione nella seduta del 30/12/2020 e pervenuta a questo Organo di revisione in data 17/12/2020;

Visti:

- l'art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 e s.m.i. il quale stabilisce che: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate."

- l'art. 239 comma 1 lettera b) punto 1, secondo cui l'Organo di revisione esprime pareri su strumenti di programmazione economico finanziaria tra cui è da annoverare certamente il documento di programmazione del fabbisogno di personale;

Visto l'art.33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della legge 183/2011, che stabilisce l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di procedere annualmente alla rilevazione delle spese di personale ed, in mancanza, il divieto di effettuare assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia di contratto a pena di nullità;

Premesso che:

- l'art. 89, comma 5 del Testo unico enti locali D.lgs. n. 267/2000, stabilisce che: "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti";



- l'art. 91, comma 3 del T.U.E.L. prevede che gli enti locali programmano le loro politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva delle spese del personale;

- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

- l'art. 6 del medesimo decreto legislativo stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono approvate dall'organo di vertice, periodicamente e comunque a scadenza triennale, in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali, *"in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. Omissis."* Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

Dato atto che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 occorre adeguare gli strumenti di programmazione della risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle AA.PP." (DM 8 maggio 2018 su G.U. n. 173 del 27/07/2018);

Richiamato l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale ha previsto quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica che attesti l'inesistenza di eccedenze di personale;

Visto l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019);

Preso atto che l'Ente:

- con deliberazione della G.C. n. 101 del 5/12/2018 ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2019-2021;
- con delibera della G.C. n. 18 del 14/02/2020 ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2020-2022;
- con delibera della G.C. n. 37 del 28/02/2020 ha autorizzato il comando presso l'Unione Montana Gran Paradiso per il periodo 01/01/2020-30/06/2020;
- con deliberazione della G.C. n. 102 del 05/12/2018 veniva approvato l'aggiornamento al *"Piano di azioni positive del Comune di Locana per le pari opportunità tra uomo e donna per il triennio 2019/2021"*, adempiendo a quanto previsto dall'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006;

Considerato che

- sono entrati in vigore i D.Lgs. n. 74/2017 e 75/2017, emanati in attuazione della legge delega n.124/2015 (Riforma Madia);
- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla G.U. n.173 le *"linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* emanate dal Ministero della P.A., in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica;



- a partire dal 25/09/2018, le pubbliche amministrazioni devono adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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 o per l'aggiornamento del piano già adottato, 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'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il citato D.M. dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Richiamato l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020, attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, che prevede *"Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione."*

Considerato che per la determinazione del calcolo dei risparmi realizzati per le cessazioni intervenute nel quinquennio antecedente si è tenuto conto delle modalità indicate dalle:

- circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011;
- deliberazione 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia;
- deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise;

Richiamata la delibera della G.C. n. 18 del 14/02/2020 relativa all'approvazione della Programmazione Triennale del personale 2020-2021-2022 dalla quale si desume che, relativamente al 2020 e 2021, i resti assunzionali del quinquennio 2014-2019 comportano una capacità assunzionale residua di € 0,00 annuo;

Rilevato che, a seguito dell'applicazione del D.M. del 17.3.2020, attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019, e dei dati risultanti dai rendiconti della spesa 2017, 2018, 2019 e del bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2019, emerge che:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	16,77%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	28,60%



Preso atto, pertanto, che il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del D.M. del 17.3.2020 e può, quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M., incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa per i seguenti importi

	2020	2021	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE DA TAB. 2 DM	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
INCREMENTO EFFETTIVO DELLA SPESA PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDET. (AL DI FUORI DELLA MEDIA DI SPESA 2011-2013)	109.066,38 €	137.518,48 €	156.486,54 €	161.228,56 €	165.970,58 €
SPESA MASSIMA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE LA % INDICATA IN TABELLA 1 DM. (stante l'attuale rapporto tra spesa personale/media entrate correnti triennio al netto FCDE)	/	/	/	/	/

Preso atto che l'art. 7 c.1 del D.M. del 17.3.2020 prevede che *"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"*;

Preso atto, per quanto esposto, che le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 sono pari ad € 0,00 e risultano dunque inferiori alle maggiori possibilità assunzionali in attuazione del D.M. del 17.3.2020 pari ad € 109.066,38, e che pertanto l'Ente potrà beneficiare di una possibilità assunzionale per il 2020 pari ad € 109.066,38;

Dato atto che ai sensi del quadro normativo vigente coesistono l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 per le cessazioni che intercorreranno dal 2020 al 2024 e quanto previsto con il D.M. 17 marzo 2020, ovvero ci saranno le capacità assunzionali derivanti dal personale cessato e gli ulteriori "bonus" di capacità assunzionali previsti per i comuni virtuosi in base al citato D.M.;

Rilevato, per quanto esposto, che complessivamente le facoltà assunzionali utilizzabili in base al predetto D.M. sono pari ad € 109.066,38;



Atteso che la normativa continua a prevedere il rispetto delle spese del personale dell'anno corrente, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 entro il valore medio del triennio 2011/2013;

Rilevato che ai sensi del concetto di spesa di personale ai fini dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, secondo le circolari della Ragioneria Generale dello Stato e innumerevoli interventi delle Corte dei Conti delle varie sezioni Regionali, risultano una serie di voci incluse e una serie di voci escluse, tra le quali le spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi;

Preso atto che ai fini della equiparazione delle spese dell'anno 2020 e delle spese 2011-2013 occorre operare con criteri omogenei e che, pertanto, le spese 2011-2013 sino ad ora utilizzate, contenevano l'esclusione delle spese derivanti dai rinnovi contrattuali in riferimento al CCNL 11.4.2008 (in quanto dovevano a suo tempo rispettare il parametro del 2008), ma che negli anni 2011-2012-2013 era in vigore il tabellare in riferimento al CCNL 31.7.2019;

Tenuto conto, pertanto, che occorre riformulare il parametro delle spese 2011-2013 scorporando dai precedenti valori l'esclusione delle spese derivanti dai rinnovi contrattuali in riferimento al CCNL 11.4.2008 e pertanto per il 2020 verranno esclusi solamente gli arretrati tra l'attuale CCNL 21.5.2018 e il precedente del 31.7.2019 (oltre alla vacanza contrattuale prevista da aprile 2019 e l'ulteriore ipotesi di aumento contrattuale stanziato a bilancio ai sensi della Finanziaria per l'anno 2020), ottenendo quindi il seguente parametro:

	2011	ARRETRATI CCNL 2008 ESCLUSI	2012	ARRETRATI CCNL 2008 ESCLUSI	2013	ARRETRATI CCNL 2008 ESCLUSI
COMP INCLUSE	624.859,89 €		599.070,06 €		577.934,9 €	
COMP ESCLUSE	92.045,59 €	55.013,48 €	89.499,02 €	54.795,57 €	300,00€	00 €
TOTALE	532.814,3 €		509.571,04 €		577.634,9 €	
TOTALE AL NETTO DELLE DIFF CCNL 08		587.827,78 €		509.571,04 €		577.634,9 €
NUOVA MEDIA 2011-2013				576.609,763 €		

Rilevato, pertanto, che ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 le spese di personale dell'anno corrente dovranno essere inferiori ad € 576.609,763;

Atteso che:

- ai sensi dell'art. art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuare le dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;



- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- nel rispetto delle linee di indirizzo contenute nel D.M. 8 maggio 2018, si è provveduto a rielaborare la dotazione organica teorica numerica composta dal personale attualmente in servizio, prevedendo, rispetto al passato, un ulteriore posto da occupare come collaboratore professionale/operaio specializzato Cat. B3;

Preso atto che, in applicazione del predetto D.M. emergono le seguenti risultanze:

- ✚ per il 2020: una spesa complessiva pari ad € 489.101,30 rientrante nella media del triennio 2011-2013 (Allegato A); spazi finanziari disponibili per nuove assunzioni per turnover pari ad € 63.496,92; spazi finanziari disponibili per il personale flessibile di cui all'art. 9 c. 28 del DL 78/2010, pari ad € 44.785,90 (Allegato A); una capacità assunzionale pari ad € 109.066,38 non soggetto al limite 2011-2013 ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 (Allegato A);
- ✚ per il 2021: una spesa complessiva pari ad € 614.634,59 rientrante nella media del triennio 2011-2013 (Allegato B); spazi finanziari disponibili per il personale flessibile di cui all'art. 9 c. 28 del DL 78/2010, pari ad € 26.580,26 (Allegato B); una capacità assunzionale pari ad € 33.416,10 non soggetto al limite 2011-2013 ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 (Allegato B);
- ✚ per il 2022: una spesa complessiva pari ad € 523.674,56 rientrante nella media del triennio 2011-2013 (Allegato C); spazi finanziari disponibili per il personale flessibile di cui all'art. 9 c. 28 del DL 78/2010, pari ad € 57.792,39 (Allegato C); una capacità assunzionale pari ad € 156.486,54 non soggetto al limite 2011-2013 ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.M. 17 marzo 2020 (Allegato C);

Dato atto che:

- non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
- i Responsabili di Servizio non hanno rilevato eventuali eccedenze, nonché personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

Preso atto che l'Ente intende approvare il piano del fabbisogno del personale, prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2020- 2021- 2022:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2021	Passaggio a 36h n. 1 Operaio Specializzato cat. B3	Dipendente già in organico.	€ 14.445,14(con utilizzo somme derivanti da applicazione D.M. 17/03/2020)
2021	N.1 Dipendente Categoria C	Stabilizzazione	€ 31.481,12 annuo incluso oneri (con utilizzo somme derivanti da applicazione del D.M. 17/03/2020)
2021	n. 1 Operaio Specializzato cat. B3	Assunzione tramite concorso	€ 29.088,06 annuo incluso oneri (con utilizzo somme derivanti dall'applicazione del D.M. 17/03/2020)
2021	n. 1 Operaio Specializzato cat. B3	Assunzione tramite concorso	€ 29.088,06 annuo incluso oneri (con utilizzo somme derivanti dall'applicazione del D.M. 17/03/2020)
2022	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		



**RIDETERMINAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO
A TEMPO DETERMINATO o FLESSIBILE:**

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2020	Prolungamento contratto Tempo determinato fino al 31/12 Addetta Ufficio turistico Cat. C1	Proroga con delibera di G. C. n. 60 del 30/06/2020	€ 13.006,49
2021	Assunzione dipendente Cat. C tempo determinato	Assunzione tramite Concorso	€ 31.212,12
2022	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale. Conferma delle attuali convenzioni in essere per utilizzo dipendenti di altri Enti.		

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziato nel bilancio di previsione per gli anni 2020, 2021 e 2022;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al Documento Unico di Programmazione;

Visti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal dirigente del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

Visto il vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

Visto il regolamento di contabilità;

**IL REVISORE DEI CONTI
DEL COMUNE DI LOCANA**

esprime **PARERE FAVOREVOLE** alla revisione del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020/2022 e alla compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica.



Al riguardo, l'Organo di revisione:

INVITA

gli Uffici preposti a:

- dare informazione successiva del presente atto alle Organizzazioni Sindacali e alle RSU interne, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 1/4/1999 e nel rispetto all'informazione di cui all'art. 5 del CCNL del 2018;
- aggiornare il *"Piano di azioni positive del Comune di Locana per le pari opportunità tra uomo e donna"*, adempiendo a quanto previsto dall'art. 48 comma 1 del D. Lgs. 198/2006;
- provvedere ad inserire il presente documento nella prossima nota di aggiornamento al DUP da presentare al consiglio comunale;
- pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Verbania, 29 dicembre 2020

IL REVISORE DEI CONTI
(dr. Rosario Guercio Nuzio)

