

## **COMUNE DI GARBAGNATE MILANESE**

**(Provincia di Milano)**

### **PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI SULLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER L'ANNO 2021 Parere 1/2021**

#### **IL COLLEGIO DEI REVISORI**

costituito dal Dott. Fabio Monteverchio, Presidente, dal Dott. Vittorio Gianotti e dal Dott. Angelo Molon, componenti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 29 ottobre 2018;

#### **VISTA**

la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale, inerente la “modifica al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020 – 2022 – annualità 2021 – ordinamento degli uffici e dei servizi – ricognizione della struttura organizzativa del Comune: individuazione delle risorse umane e loro ripartizione tra i settori”;

#### **ESAMINATA**

la documentazione prodotta dal Direttore Settore Servizi Amministrativi, Istituzionali, al Cittadino, Innovazione Tecnologica e Comunicazione Dott. Roberto Cantaluppi che consiste nella proposta di deliberazione della Giunta Comunale relativa alla modifica della programmazione triennale 2020-2022, integrato con nota di aggiornamento, ai sensi del comma 1 dell'art. 170 del D.Lgs. 170 n. 267/2000 e del Bilancio di Previsione 2020-2022 e relativi allegati, del fabbisogno del personale ed alla ricognizione sulla struttura organizzativa, individuazione delle risorse umane e loro ripartizione tra i settori del Comune relativamente all'annualità 2021, comprensiva dei seguenti allegati:

- relazione illustrativa sulla capacità assunzionale dell'Ente per l'annualità 2021, con particolare riguardo al rispetto del valore – soglia e sulla classificazione in fascia demografia del Comune, a firma Direttore Settore Servizi Amministrativi, Istituzionali, al Cittadino, Innovazione Tecnologica e Comunicazione Dott. Roberto Cantaluppi;
- prospetti illustrativi sulla capacità assunzionale dell'Ente e sul piano occupazionale – piano delle assunzioni relativamente all'annualità 2021;
- documento sulla struttura del personale e sull'organizzazione dell'Ente: situazione della dotazione organica al 31/12/2019 e relativo aggiornamento alla data di verifica;

#### **ESAMINATI ALTRESI'**

i seguenti documenti che vengono richiamati nella sopracitata proposta di deliberazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale, prodotti Direttore Settore Servizi Amministrativi, Istituzionali, al Cittadino, Innovazione Tecnologica e Comunicazione Dott. Roberto Cantaluppi

- deliberazioni di Giunta Comunale n. 131 del 23/10/2017, n. 148 del 14/12/2017 e n. 38 dell'01/04/2019 con le quali si è definito l'ordinamento degli uffici e dei servizi ed è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 02/12/2019 avente ad oggetto la “Ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni per l'anno 2020”;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 02/12/2019 con la quale sono stati approvati il programma

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

del fabbisogno di personale per il triennio 2020 – 2022 ed il piano occupazionale per l'annualità 2020;

- deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 04/05/2020 con la quale è stato approvato il piano delle performance del personale per l'anno 2020;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 04/05/2020 relativa all'approvazione del piano triennale 2020 - 2022 delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 27/04/2020 con la quale è stata modificata la struttura organizzativa dell'Ente;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 04/05/2020 con la quale è stata approvata la modifica del programma del fabbisogno di personale del triennio 2020–2022 e del piano occupazionale dell'anno 2020;

#### **RILEVATO CHE**

1. con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 02/12/2020 è stata effettuata la ricognizione su ciascun settore dell'Ente ai fini della verifica dell'insussistenza delle eccedenze e delle situazioni soprannumerarie di personale, allegando alla deliberazione le attestazioni dei Responsabili di Settore;
2. con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 02.11.2020 con la quale si modificava il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022 ed il piano occupazionale per l'anno 2020 sono stati approvati il programma del fabbisogno di personale per il triennio 2020 – 2022 ed il piano occupazionale per l'annualità 2020;
3. con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 27/04/2020 è stata aggiornata la revisione della struttura organizzativa dell'Ente per trasferire all'interno dei Settori / Servizi le competenze in materia di interventi manutentivi del patrimonio comunale;
4. con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 04/04/05/2020 è stata approvata la modifica del programma del fabbisogno di personale del triennio 2020–2022 e del piano occupazionale dell'anno 2020;
5. con la proposta di deliberazione in oggetto si è preso atto della relazione a firma del Direttore Servizi Amministrativi, Istituzionali, al Cittadino, Innovazione Tecnologica, comunicazione ed, ad interim, del Settore Servizio Economico-Finanziario, dalla quale si evidenzia che:
  - ✓ dalle cessazioni già verificate ai fini del calcolo del plafond (cessazioni in corso d'anno che vengono "annualizzate") si libera una capacità assunzionale di 461.540,15 euro;
  - ✓ dalle cessazioni che si verificheranno a fine anno 2021 si libera ai fini del calcolo del plafond una capacità assunzionale di 133.010,88;
  - ✓ la capacità dell'Ente di sostenere la spesa per assunzioni future mantenendo il rapporto entro il valore soglia di virtuosità pari al 27,00%

#### **DATO ATTO CHE**

6. con la proposta deliberativa in esame l'Amministrazione Comunale intende procedere all'assunzione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021 – 2023 e del piano occupazionale per l'anno 2021 con l'adozione delle seguenti procedure assunzionali: nuove assunzioni a seguito di pubblico concorso; utilizzo di graduatorie di altri enti in corso di validità; utilizzo di graduatorie approvate dall'Ente in corso di validità; trasferimenti di personale all'interno dell'Ente; mobilità volontaria fra Enti, che vengono effettuate nel rispetto degli spazi di incremento di spesa del personale come sopra determinate e consentiti dal decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 17/03/2020; ricorso agli uffici circoscrizionali per l'impiego ex art. 16 L. 28.02.1987 n.56; procedure di cui all'art. 110 del D.Lgs.18.08.2000 n. 267:

- n. 1 dipendente cat. D – istruttore direttivo, destinazione Biblioteca – cultura, a tempo pieno e con contratto subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/art.10 D.Lgs.267/2000 /mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. D – istruttore direttivo, destinazione Ragioneria, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/art.10 D.Lgs.267/2000 /mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore amministrativo destinazione Ragioneria, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore amministrativo destinazione Ragioneria, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore amministrativo destinazione settore demografici, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore amministrativo destinazione settore demografici, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore amministrativo, destinazione Agenti di Polizia Locale a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore amministrativo, destinazione Agenti di Polizia Locale a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore amministrativo, destinazione Agenti di Polizia Locale a tempo pieno e con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore tecnico- geometra, destinazione Ufficio Tecnico, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore tecnico- geometra, destinazione Ufficio Tecnico, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 dipendente cat. C – istruttore tecnico- geometra, destinazione Ufficio Tecnico, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 collaboratore cat. B3 ausiliario tecnico, destinazione Ausiliario sosta – Polizia Locale, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione a mezzo concorso/graduatoria vigente/mobilità;
  - n. 1 esecutore tecnico cat. B1, destinazione Servizio Sport, a tempo pieno e con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con assunzione tramite L. n. 56/1987 art. 16;
7. per l'anno 2022 non sono previste assunzioni di personale o modifiche di contratti lavorativi, se non per la previsione di copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti e che verranno eventualmente proposti nei piani assunzionali degli anni futuri, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con riguardo sia ai limiti numerici di assunzione, sia ai limiti di spesa del personale;
8. quanto previsto nella proposta deliberativa della Giunta Comunale in esame, con riguardo sia alla

rideterminazione della dotazione organica ed alla ricognizione sulla struttura organizzativa dell'Ente, sia al piano delle assunzioni per l'anno 2021, è stato adeguatamente motivato;

### **RICHIAMATI**

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica, da parte dell'organo di revisione, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, che prevede a decorrere dal 2014, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011 - 2013;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”*;
- l'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015 (cosiddetta Legge di Stabilità 2016), il quale prevede che le Amministrazioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito con modifiche dalla Legge n. 114/2014 ovvero le Regioni e gli Enti Locali che erano soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75% nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018;
- il comma 762 dell'art. 1 della Legge n. 208/2015 stabilisce qual è il nuovo regimento di limitazioni delle spese di personale alla luce delle cancellazioni del patto di stabilità interno e che *“le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di personale riferite agli Enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014, come integrato dall'art. 4, comma 3 del D.L. n. 78/2015 convertito in Legge n. 125/2015, che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, 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; l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- le deliberazioni della Corte dei Conti – Sezione Autonomie, vale a dire la n. 27/2014 la quale ha esaminato dettagliatamente la problematica dei “resti assunzionali” conseguendo alle conclusioni che *“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 di personale e di quella finanziaria contabile.....con la possibilità di tenere conto delle cessazioni future ma già definite.....consentendo così agli Enti che impiegano un periodo di tempo piuttosto lungo per*

*svolgere un concorso pubblico.....di rendere la programmazione più coerente anche con i fabbisogni futuri”*; nonché la n. 28/2015 che chiarisce il riferimento al triennio precedente da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni;

- la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Regionale per la Lombardia n. 23/2017 che prevede: *“(...) quando il legislatore interviene per modificare solo la percentuale del c.d. turn over, al fine di calcolare la “capacità assunzionale” bisogna prendere come riferimento la percentuale indicata per l’anno in cui si intende avviare la procedura di assunzione, a prescindere da quale fosse la percentuale indicata nell’anno a cui si riferiscono le cessazioni intervenute (ossia i c.d. resti). Infatti, i “resti” devono essere presi in considerazione solo per determinare l’entità del budget di spesa su cui va parametrata la capacità assunzionale che deve necessariamente essere rispettosa della percentuale fissata dal legislatore per l’anno in cui si intende a procedere con la nuova assunzione”*;
- l’art. 41 del D. Lgs. n. 66/2014 convertito nella Legge n. 89/2014 ai sensi del quale *“le Amministrazioni Pubbliche che registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal D. Lgs n. 231/2002, nell’anno successivo a quello di riferimento non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo con qualsiasi tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto”*;
- la sentenza n. 272 dell’01/12/2015 della Corte Costituzionale che dichiara l’illegittimità dell’art. 41, commi 2 e seguenti, del D.L. n. 66/2014 in ordine al rispetto dei tempi medi di pagamento;
- la deliberazione n. 2/2015 della Corte dei Conti – Sezione Autonomie che ha chiarito: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 della Legge n. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”*, sposando quindi la tesi letterale più restrittiva secondo cui gli Enti Locali sono tenuti a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009 ovvero della media del triennio 2007 – 2009;
- l’art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015 che stabilisce che: *“Le amministrazioni di cui all’art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014 e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell’anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall’art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, per gli enti che nell’anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti popolazione dell’anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il Decreto del Ministro dell’Interno di cui all’art. 263, comma 2, del D. Lgs n. 267/2000, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra i 1.000 ed i 3.000 abitanti che rilevano nell’anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell’ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento”*;
- la nota n. 51991 del 10/10/2016 del Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri con la quale è stata data attuazione all’art. 1, comma 234, della Legge n. 208/2015, stabilendo il completo ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione del personale degli

Enti Locali della Regione Lombardia essendosi completata la ricollocazione del personale soprannumerario di Provincie e Città Metropolitane della stessa Regione;

- il D.L. n. 113/2016 che, all'art. 16, elimina l'obbligo per i Comuni di ridurre l'incidenza percentuale delle spese di personale sul complesso delle spese correnti rispetto al parametro fisso costituito dal rapporto tra il valore medio delle corrispondenti spese sostenute nel triennio 2011 - 2013, abrogando la lett. a) dell'art. 1 del comma 557 della Legge n. 296/2006, permettendo di superare un precedente orientamento della magistratura contabile (Corte dei Conti – Sezione Autonomie);
- gli art. 6 e 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificati ed integrati dal D.Lgs n. 75/2017, che stabiliscono nuovi indirizzi legislativi per l'adeguamento degli strumenti di programmazione delle risorse umane, finalizzati anche al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche si applica a decorrere dal 30/03/2018 e solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- il Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica dell'08/05/2018, pubblicato in G.U n. 173 del 27/07/2018 avente ad oggetto le nuove “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”;
- la Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019 che prevede per il triennio 2019 - 2021, nel rispetto della programmazione finanziaria e contabile e di quella del fabbisogno di personale, 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 nuove assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn – over: in particolare, l'art. 14 bis del predetto D.L. ha modificato l'art. 3 del D.L. n. 90/2014 prevedendo che, in merito al turn over del 100% (attuabile a partire dall'anno 2018 per tutti gli Enti Locali), si possono cumulare le risorse destinate alle assunzioni su un arco temporale non superiore a 5 anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile e consentendo altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente; pertanto, a partire dal 30 marzo 2019 gli Enti Locali possono cumulare i resti non utilizzati degli ultimi 5 anni (2014 - 2018) anziché degli ultimi 3 anni e pertanto il comune di Piubega può utilizzare il budget disponibile del 2016;
- l'art. 33 del cosiddetto Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019) che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali degli Enti Locali, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over di personale e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, tale disposizione prevede che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa l'adozione dei 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 ad un “valore soglia”, la cui quantificazione è stata formalizzata con il decreto attuativo, pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27/4/2020, emanato del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministro dell'Interno;
- il DPCM del 17/03/2020, emanato a seguito della Conferenza Stato - Enti Locali dell'11/12/2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30/01/2020, con il quale sono state adottate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo

indeterminato degli Enti Locali, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020 in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di regolare meglio il passaggio al nuovo regime: “.....i Comuni in cui il rapporto tra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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 turnover inferiore al 100%. ....i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore – soglia, individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”;

### ACCERTATO CHE

9. il Comune di Garbagnate Milanese risulta tra gli enti (nella fascia demografica da 10.000 a 59.000 abitanti) che si collocano tra il valore – soglia minore (27%) ed il valore – soglia maggiore (31%), considerato che, come si evince dalla relazione illustrativa allegata alla proposta di delibera, il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti desumibili dall'ultimo rendiconto approvato (conto consuntivo dell'esercizio 2019) risulta pari al 27,79%; pertanto, il Comune di Garbagnate Milanese può procedere ad effettuare nuove assunzioni di personale solo assicurando di non superare il rapporto fra spese di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (27,79%);
10. l'Ente ha quindi la capacità di procedere alle assunzioni di personale previste nella proposta di delibera in esame, riguardanti le figure professionali e le categorie economiche sopra richiamate, perché le stesse previsioni di fabbisogno di personale hanno un'incidenza di costo mensile, comprensiva di rateo della tredicesima mensilità ed oneri previdenziali ed esclusa IRAP, pari ad € 35.003,48 che, annualizzato (comprensivo di mensilità aggiuntive ed oneri accessori nonché esclusa IRAP), è pari a 455.044,80 euro ed inferiore alla capacità assunzionale dell'esercizio 2021 che in valore assoluto ammonta a 461.540,15 euro, come si evince dall'esame del rapporto fra previsioni assestate della spesa di personale sulle entrate correnti, pari al 24,41% e con uno spazio assunzionale in percentuale del 2,59% (pari al predetto aumento di spesa);
11. l'incremento di spesa di personale per le nuove assunzioni previste nell'atto programmatico in esame ammonta ad un costo complessivo “annualizzato” (comprensivo di rateo della tredicesima mensilità ed oneri previdenziali ed esclusa IRAP) pari a 455.044,80 euro e risulta completamente assorbito dalla diminuzione di spesa di personale per cessazioni già verificatesi nell'anno 2020, le quali producono risparmio in corso d'anno di 429.778,28 euro, e per ulteriori cessazioni che si verificheranno a fine dicembre 2021 (133.010,88 euro), che ammonta a complessivi 562.789,16 euro rilevando una capacità assunzionale residua in valore assoluto di 107.744,36 euro e mostrando un miglioramento del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti a consuntivo dell'esercizio 2021;
12. l'Ente ha la possibilità di procedere alle assunzioni di personale in quanto è stata effettuata ed approvata, per l'anno 2021 ovvero almeno una volta nell'ultimo triennio, la rideterminazione della dotazione organica del personale e sono stati approvati, nel corso dell'anno 2021, il piano della performance, il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità nonché la ricognizione sull'insussistenza di situazioni di eccedenze e di esubero del personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001;
13. in particolare, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 02/11/2020 è stata effettuata la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente ed è stata effettuata dai Responsabili dei Settori la ricognizione di cui all'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 da cui si evince che in nessuno dei settori dell'Ente sono presenti situazioni di soprannumero

o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente;

14. inoltre sono stati deliberati i seguenti atti propedeutici all'adozione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020 - 2022: piano della performance con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 04/05/2020 e piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 04/05/2020; deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 04/05/2020 con la quale si integrava il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022;

#### **VERIFICATO ALTRESI' CHE**

15. l'Ente ha rispettato, per gli anni 2014, 2015 e 2016, il divieto di assunzioni di personale diverso da quello in forza agli Enti di area vasta prima del completamento della ricollocazione, nel relativo ambito regionale, dello stesso personale degli Enti di area vasta;
16. l'Ente non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs n. 267/2000;
17. l'Ente ha rispettato l'obiettivo programmatico di cui al patto di stabilità per gli anni 2014, 2015 e 2016 nonché i vincoli di finanza pubblica relativi al pareggio di bilancio per gli anni 2017 e 2018, nonché gli equilibri di bilancio dell'anno 2019 e che l'impostazione del bilancio di previsione 2020 – 2022 rispetta i limiti e i vincoli stabiliti dalla normativa vigente in tema di finanza pubblica;
18. l'Ente ha rispettato il principio di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni e che l'impostazione programmatoria iniziale e successiva del fabbisogno di personale assicura per l'anno 2021, il rispetto di tale vincolo;

#### **PRESO ATTO CHE**

19. sono stati rilasciati ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile da parte del Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile del Servizio Finanziario;

tutto ciò premesso, richiamato, considerato e verificato, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

#### **ESPRIME**

**PARERE FAVOREVOLE** sulla proposta deliberativa della Giunta Comunale relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021 - 2023, limitatamente al piano delle assunzioni del personale previste per l'annualità 2021 a condizione che l'incremento di spesa del personale derivante dal presente atto programmatico trovi idonea copertura finanziaria nelle disponibilità del bilancio di previsione 2021 – 2023.

Garbagnate Milanese, 18 febbraio 2021

#### **IL COLLEGIO DEI REVISORI**

Dott. Fabio Monteverchio - Presidente

Dott. Vittorio Gianotti - Componente

Dott. Angelo Molon - Componente