



COMUNE DI CELLAMARE

Città Metropolitana di Bari

IL REVISORE UNICO

VERBALE N. 1

L'anno duemilaventitre il giorno 19 del mese di gennaio, il Revisore Unico dott. ssa Maria Giuseppa Stallone rilascia il parere sul piano triennale del fabbisogno del personale e pertanto esamina la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 13.01.2023 avente ad oggetto: "Piano triennale del fabbisogno personale periodo 2023-2025 e piano annuale 2023", ricevuta insieme agli allegati tramite pec in data 13.01.2023 prot. n. 440 del 13.01.2023.

L'Organo di Revisione,

esaminata la proposta di delibera in oggetto ed il relativo piano triennale delle assunzioni di personale 2023-2025 e piano annuale 2023 ed esaminati i relativi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

visto l'articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

visto l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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";

visto l'articolo 19 comma 8 della legge n. 448 del 28.12.2001 il quale prevede che l'organo di revisione 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;

visto l'articolo 1, commi 557 (562) e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno "assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative". A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è

rappresentato dalla spesa media 2011-2013 (comma 557-quater, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del DL 90/2014) (*comma 562, spesa media 2008*);

visto altresì l'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'art. 14-bis, c. 1, lett. a) e b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, ai fini del calcolo della spesa potenziale massima ricalcolata per effetto delle nuove assunzioni;

visto il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, che permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

dato atto che il Comune di Cellamare, alla data del 31/12/2022, aveva un numero di abitanti pari a 5.846 e presentava un numero di dipendenti in servizio pari a 17;

viste le capacità assunzionali dell'Ente a tempo indeterminato così come riportate nella proposta deliberativa in oggetto e relativi allegati, che qui si intendono integralmente trascritte;

visto che vengono rispettati gli ulteriori vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato ex art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 che dispone che le limitazioni in materia di assunzioni per il lavoro flessibile non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

visto che è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50 comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;

verificato che questo Comune:

- non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;
- non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000;

- non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta dalla deliberazione di G.C. n. 2 del 12.01.2023 di cui all'art.33 D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, 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;
- non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2;
- non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999;
- ha adottato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 d.lgs. 198/2006) con delibera di Giunta Comunale n. 3 del 12/01/2023 ed il Piano delle Performance di cui all'art.10 L.150/2009;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;
- rispetta i limiti di legge, così come dimostrato nelle tabelle allegate alla proposta deliberativa e di essa parte integrante ed in particolare:
 - non sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati attualmente vigenti;
- rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (v. DPCM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione), come di seguito meglio specificato;

visto l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 che dispone: *“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”;*

verificata l'applicazione delle disposizioni del Decreto attuativo dell'art. 33 c. 2 del decreto-legge n.34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n.58 del 28 giugno 2019, ovvero del D.P.C.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (GU n.108 del 27-4-2020), come segue:

- fascia demografica dell'Ente *fascia e)* (comuni da 5.000 a 9.999 abitanti) = 5.846;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 1 del DPCM= 26,90%;
- valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti Tabella 3 del DPCM= 30,90%;
- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato con delibera di C.C. n. 22 del 28.04.2022 =Euro 627.410,00;
- media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020,2021), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata = Euro 2.987.673,72;
- valore soglia risultante per l'Ente =26,90%;
- *rapporto effettivo tra spesa di personale al netto IRAP; dell'ultimo rendiconto ed entrate correnti nette 21,00%;*
- percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per il Comune (anno 2024) che si colloca al di sotto del predetto valore soglia =26%;

preso atto che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DPCM del 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 c. 557-quater e 562 della L. 27 dicembre 2006 n. 296;

visto il parere favorevole tecnico rilasciato dal Responsabile del Settore Affari Generali-Servizio Personale dott.ssa Sabbatelli Rosa in data 13.01.2023;

visto il parere favorevole contabile rilasciato dal Responsabile dei Servizi Finanziari, dott. De Astis Domenico in data 13.01.2023;

l'Organo di Revisione

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 13.01.2023 avente ad oggetto: "Piano triennale del fabbisogno personale periodo 2023-2025 e piano annuale 2023".

Il presente verbale si compone di 5 pagine numerate dalla numero 1 alla numero 5.

Li,19.01.2023

Il Revisore Unico

dott. ssa Maria Giuseppa Stallone

Firmato Digitalmente