Allegato E)

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI DEL COMUNE DI ROVIGO

Verbale n. 05/2022 del 10/03/2022

In data 10/03/2022 si è riunito in audioconferenza il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone sottoelencate, nominate alla carica con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 65 del 28/10/2021, esecutiva, composto da:

- ✓ Dott. Secchiero Sandro (Presidente):
- ✓ Dott. Basso Corrado (componente):
- ✓ Dott. Mascolo Antonio (componente):

al fine di procedere all'esame del rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, così come previsto dal comma 10 bis di detto articolo, nonché del rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, in ordine alla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 01/03/2022 di approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024.

La sopracitata proposta richiama le precedenti Deliberazioni concernenti il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020-2022 (Deliberazioni della Giunta Comunale n. 49 del 19/03/2020, n. 146 del 31/07/2020 e n. 291 del 30/11/2020, esecutive) e 2021-2023 (Deliberazioni della Giunta Comunale n. 82 del 01/04/2021, n. 233 del 10/08/2021 e n. 313 del 14/10/2021, esecutive) ed inoltre tutti i vigenti limiti di legge in tema di spese di personale e di facoltà assunzionali, disponendo la programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato connesse alle cessazioni, la previsione di nuovi fabbisogni a tempo indeterminato ed alcune assunzioni mediante forme flessibili connesse ad esigenze temporanee ed eccezionali.

Con riferimento ai documenti e certificazioni già agli atti, si dà contezza del rispetto dei diversi limiti e preclusioni previsti dalla normativa vigente, considerato che il Decreto Legge n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019, che ha introdotto una nuova disciplina in materia di assunzioni di personale sulla base della sostenibilità finanziaria, ha previsto all'articolo 33, comma 2, l'emanazione di un apposito Decreto Interministeriale per individuare i nuovi parametri cui i Comuni dovranno attenersi per procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, comunque in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

In data 17/03/2020 è stato emanato il Decreto Interministeriale di cui sopra, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato nella G. U. n. 108 del 27/04/2020, il quale prevede all'articolo 1, comma 2, che le disposizioni nello stesso contenute si applicano con decorrenza dal 20/04/2020.

La nuova metodologia di calcolo degli spazi assunzionali, in una logica di superamento del principio del *turn over* (pur se la relativa normativa non è stata abrogata), prevede la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato purchè non vengano superati i valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti desunta dagli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE.

Tenuto conto degli indicatori da analizzare, sono stati acquisiti i dati relativi alla spesa di personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e quindi riferita all'anno 2020, nonché i dati relativi alle entrate correnti desumibili dagli ultimi tre rendiconti approvati e quindi

per gli anni 2018, 2019 e 2020.

Il D. M. attuativo ha individuato la fascia f) di collocazione dei Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti e, per tali enti, il valore soglia del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, come sopra determinate, è fissato nella percentuale del 27%.

Il Comune di Rovigo, effettuati i necessari conteggi, ha un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari alla percentuale del 19,41%, come esplicitato nell'allegato A) e, avendo una popolazione di n. 50.398 abitanti al 30/11/2021, si colloca pertanto al di sotto del valore soglia sopra definito quale ente "virtuoso".

Sempre il citato D. M. prevede che, in sede di prima applicazione e comunque fino al 31/12/2024, i comuni "virtuosi" (cioè sotto soglia) possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato in una apposita tabella 2 dell'articolo 5 del D. M. 17/03/2020.

Per quanto riguarda l'anno 2020, tale limite è pari a €. 954.583,50, corrispondente al 9% di €. 10.606.483,31.

Per quanto riguarda l'anno 2021, tale limite è pari a €. 742.456,83, corrispondente al 7% di €. 10.606.483,31, poiché la quota percentuale dell'anno 2021, pari al 16%, è comprensiva della quota percentuale del 9% dell'anno 2020, nell'attesa comunque dell'approvazione del rendiconto anno 2021, con il quale si procederà all'aggiornamento sia del valore soglia iniziale (dato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti) sia dell'incremento massimo della spesa di personale.

Per quanto riguarda l'anno 2022, tale limite è pari a €. 318.194,49, corrispondente al 3% di €. 10.606.483,31, poiché la quota percentuale dell'anno 2022, pari al 19%, è comprensiva della quota percentuale del 16% dell'anno 2021, nell'attesa comunque dell'approvazione del rendiconto anno 2021, con il quale si procederà all'aggiornamento sia del valore soglia iniziale (dato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti) sia dell'incremento massimo della spesa di personale.

Relativamente all'anno 2023, tale limite è pari a €. 212.129,66, corrispondente al 2% di €. 10.606.483,31, poiché la quota percentuale dell'anno 2023, pari al 21%, è comprensiva della quota percentuale del 19% dell'anno 2022, nell'attesa comunque dell'approvazione del rendiconto anno 2022, con il quale si procederà all'aggiornamento sia del valore soglia iniziale (dato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti) sia dell'incremento massimo della spesa di personale.

Relativamente all'anno 2024, tale limite è pari a €. 106.064,83, corrispondente all'1% di €. 10.606.483,31, poiché la quota percentuale dell'anno 2024, pari al 22%, è comprensiva della quota percentuale del 21% dell'anno 2023, nell'attesa comunque dell'approvazione del rendiconto anno 2023, con il quale si procederà all'aggiornamento sia del valore soglia iniziale (dato dal rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti) sia dell'incremento massimo della spesa di personale.

Si rileva pertanto che il Comune di Rovigo dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma delle assunzioni contenuto negli allegati B), B1) e B2) alla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale oggetto del presente parere, secondo i conteggi elaborati sulla base della vigente normativa, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D. M. 17/03/2020.

In merito il Collegio ha ritenuto di acquisire anche il parere (in questa sede) del Dirigente del Servizio Finanziario, che non ha rilevato problematiche dal punto di visto finanziario e contabile e degli equilibri di bilancio.

Quanto alla dotazione organica, che deve essere definita previa verifica dei fabbisogni, si dà atto che la dotazione è costituita (ai sensi dell'articolo 6 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi) dal numero dei dipendenti in servizio e dalla

programmazione dei fabbisogni assunzionali nella prospettiva triennale della programmazione degli stessi; sul punto si richiama il sopra citato Decreto del Ministro della Funzione Pubblica 08/05/2018 contenente le linee di indirizzo ministeriali per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale adottati ai sensi dell'articolo 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001.

In base alla direttiva in questione, per gli enti locali la nozione di dotazione organica (deliberata sulla base dei fabbisogni programmati) è rappresentata, in termini finanziari, dalla *dotazione potenziale massima* (che corrisponde alla spesa per il personale in servizio più la spesa per le assunzioni consentite in base alla normativa vigente), che coincide con il limite consentito dalla Legge (media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013) ai sensi dell'articolo 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/200.

Gli allegati D) e D1) alla proposta di Deliberazione in oggetto sono per l'appunto dimostrativi del rispetto dei limiti di spesa di personale ai sensi dell'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, con riferimento alla programmazione 2022-2024, in quanto la spesa per gli esercizi 2022, 2023 e 2024 è inferiore alla media triennale 2011-2013.

Il Collegio ha chiesto ed ottenuto un incontro in data 07.03.2022 alle ore 11,45 (attraverso la piattaforma zoom) con il Dott. Scaranello e la Dott. Nicoli per delucidazioni integrative alla documentazione prodotta e per una compiuta analisi dei dati contenuti. Al fine di approfondire ulteriori aspetti legati alle modalità assunzionali ed in particolare alla figura del nuovo dirigente, il Collegio ha fatto intervenire alla seduta anche il segretario comunale dott. Ballarin.

Per quanto sopra

Il Collegio dei Revisori

- riscontra il **rispetto** delle prescrizioni e degli adempimenti di cui all'articolo 3 del Decreto Legge n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, così come previsto dal comma 10 bis di detto articolo, nonché il **rispetto** del principio di riduzione complessiva della spesa di personale ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, in ordine alla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 01/03/2022;
- riscontra inoltre che, poiché il Comune di Rovigo, sulla base di quanto stabilito dall'articolo 33, comma 2, del D. L. n. 34 del 30/04/2019 e dal D. M. del 17/03/2020, si colloca **al di sotto del valore soglia stabilito quale parametro di virtuosità** per la capacità assunzionale a tempo indeterminato, lo stesso ente dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma delle assunzioni 2022-2024 contenuto nella proposta di Deliberazione della Giunta Comunale oggetto del presente parere e nei relativi allegati B), B1) e B2), secondo i conteggi elaborati sulla base della vigente normativa e riportati nel sopra richiamato allegato A).
- raccomanda un'attenta e scrupolosa **osservanza delle norme che disciplinano le procedure delle assunzioni** oltre a una attenta verifica e misurazione delle **competenze concrete** dei candidati con **particolare riferimento alla figura del nuovo dirigente**.

Il Collegio dei Revisori dei Conti
(documento sottoscritto digitalmente)

Dott. Secchiero Sandro
Dott. Basso Corrado
Dott. Mascolo Antonio