

COMUNE DI CERIA

Provincia di Verona

ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 18 del 23/11/2021

Oggetto: Parere sulla proposta di Giunta Comunale n. 142 del 22/10/2021 ad oggetto: "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024 E ACCERTAMENTO NON ECCEDENZA DI PERSONALE"

L'Organo di Revisione, ricevuta in data 19 novembre 2021 la mail ad oggetto: "*proposta del piano dei fabbisogni di personale 2022 – 24*", corredata dai seguenti documenti:

1. Proposta di G.C. n142 del 22/11/2021;
2. Attestazione regolarità tecnica;
3. Attestazione regolarità contabile;
4. tabella Excel esplicativa che comprende cognomi dei dipendenti e l'esploso dei calcoli;
5. Attestazione non eccedenza personale Area Edilizia Privata Urbanistica Commercio;
6. Attestazione non eccedenza personale Area Lavori pubblici;
7. Attestazione non eccedenza personale Area ragioneria, tributi e personale (economico);
8. Attestazione non eccedenza personale Area Personale;
9. Attestazione non eccedenza personale Area Affari Generali;
10. Attestazione non eccedenza personale Area Finanziario Tributi;
11. Attestazione non eccedenza personale Responsabile Servizi Socio-Culturali e Scolastici
12. TABELLA VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALI 2020 AI SENSI ART. 33, COMMA 2, DL N. 34/2019, DEL DM 17/03/2020

si è riunito in audio-conferenza per esprimere il seguente parere considerato che tale delibera è necessaria per garantire la programmazione propedeutica alla formazione del bilancio triennale 2022-2023-2024.

Il Collegio visti:

- ✦ l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che 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. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, che dispone che 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, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni volte in via prioritaria alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, e al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

- ✦ l'art. 1, comma 557 quater, della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 quale limite di spesa da non superare;
- ✦ l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 che prevede che la mancata adozione del Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;
- ✦ l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che 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, prevedendo che 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 ne rispondono in via disciplinare;
- ✦ l'art. 3 del D.L. 90/2014 in materia di capacità assunzionali;
- ✦ le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.
- ✦ l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- ✦ il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi."

Rilevato inoltre che:

- ✦ l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 così 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. 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*;

- ✦ con D.M. del 17 Marzo 2020, pubblicato sulla G.U. del 27.04.2020, attuativo dell'art. 33, c. 2 citato, sono state definite le fasce demografiche, i relativi valori soglia, le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006), nonché i valori cui devono convergere i comuni con una spesa di personale eccedenti i limiti;
- ✦ 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);

Preso atto che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 32 del 28.09.2021 è stato approvato il DUP 2022-2024;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 65 del 30.12.2020, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 2 del 12.01.2021 è stato approvato il PEG 2021/2023;

Verificato che l'Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- l'Ente ha approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024 ai sensi dell'art. 48 del D.lgsvo 198/2006, giusta proposta di delibera di G.C. n. 169;
- è stata effettuata la ricognizione dell'eventuale eccedenza di personale accertando che l'Amministrazione del Comune di Cerea non ha eccedenza di personale come da lettere allegate al presente parere;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 23 del 06.02.2018 è stato approvato l'organigramma del personale poi confermato con successivi provvedimenti;
- con deliberazione n. 9 del 26.01.2021 è stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2021, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- con deliberazione n. 88 del 29.06.2021 è stata approvata la relazione sulla Performance 2020, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150,
- è stato verificato il rapporto tra dipendenti e popolazione, ex D.M. 18/11/2020, che risulta essere molto inferiore a quello previsto;

Verificati i conteggi sulle capacità assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del DM 17/03/2020 che evidenziano l'ulteriore percentuale di incremento della spesa del personale_2018 per gli anni dal 2020 al 2024 prendendo atto che l'Ente non ritiene al momento di dover aumentare la spesa per il personale in servizio, essendo più interessata ad una selezione qualitativa delle nuove assunzioni con, sia affiancamento nel passaggio generazionale, sia con anticipazione dell'assunzione alla cessazione, che ad una espansione della dotazione organica;

Visto il parere di regolarità contabile reso dalla responsabile del settore, dott. Marcello Quecchia, ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000;

Visto il parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa reso dalla responsabile del settore, dott. Umberto Sambugaro, ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000;

Per tutto quanto sopra espresso, a seguito dell'istruttoria svolta.

Tenuto conto che le attuali previsioni del bilancio 2021/2023 garantiscono il mantenimento degli equilibri pluriennali.

Precisato che, con riferimento al triennio 2022/2024, l'attestazione di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio potrà essere rilasciata solo a seguito dell'analisi della proposta di bilancio di previsione, in corso di predisposizione.

Per tutto quanto sopra espresso, a seguito dell'istruttoria svolta.

Accerta

che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale, come risultanti dalla proposta di delibera Giunta Comunale n. 142 del 22/10/2021 ad oggetto: "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024 E ACCERTAMENTO NON ECCEDENZA DI PERSONALE" sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e risultano contabilmente coerenti con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti, con particolare riferimento a quanto dispone l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, rinviando per il giudizio di coerenza con le previsioni di bilancio all'analisi della proposta di bilancio di previsione 2022/2024 in corso di predisposizione.

Dott.ssa Stefania Bortoletti

Dott. Luca Littamè

Dott. Nicola Miotello