

# COMUNE DI CORTEMAGGIORE

## PROVINCIA DI PIACENZA

### ORGANO DI REVISIONE

<b>Verbale n. 19</b> <b>Data</b> 16/07/2021	<b>OGGETTO:</b> Parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale: Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2021/2023.
--	--

L'anno 2021, il giorno 16 del mese di Luglio, alle ore 17,00, il Revisore Unico DE GIACOMI BARBARA esprime il proprio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "*Parere sulla delibera di Giunta Comunale: Aggiornamento Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2021/2023.*"

Il Revisore Unico,

esaminata la proposta di deliberazione della Giunta Comunale di Cortemaggiore, avente ad oggetto "Aggiornamento piano Triennale Fabbisogni di Personale periodo 2021/2023";

considerata la funzione e il ruolo del revisore contabile in materia di programmazione del fabbisogno del personale, procede ad esprimere il proprio parere ai sensi degli art.239 T.U.E.L. e art.19 comma 8 della Legge 448/2001;

#### **Visti:**

- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del D.lgs. 267/2000, modificato dall'art.3.1, lett.b), della L. n° 213/2012, espressi dal Segretario Comunale e dal Responsabile dei Servizi Finanziari;
- l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del turn over legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

#### **RICHIAMATO:**

- l'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020, i quali, con decorrenza dal 20.04.2020, hanno delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, fissando 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

#### **CONSIDERATO:**

- che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del comune;

RICHIAMATA la propria precedente Deliberazione n. 132 del 19.11.2020, avente oggetto "Piano triennale fabbisogno di personale 2021/2023 - Approvazione", che si intende qui riconfermata sia nella normativa di settore vigente in materia di spesa di personale, sia nei calcoli effettuati per determinare le capacità assunzionali di questo Comune, che per la programmazione del triennio 2021/2023 risulta pari ad €. 203.987,37,

PRESO ATTO, sulla base dei conteggi effettuati, che il Comune di Cortemaggiore si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2019 al netto dell'IRAP e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2017-2019, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia iscritto nella parte corrente del Bilancio di previsione 2019 risulta pari al 22,29%, al di sotto del valore della soglia previsto per la fascia demografica dei Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, di cui all'art. 4 comma 1 del Decreto;

DATO ATTO pertanto che per il triennio 2021/2023, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, si prevedeva con deliberazione n. 132 del 19/11/2020 di procedere alle seguenti assunzioni per ricoprire i posti vacanti in dotazione organica a seguito delle cessazioni intervenute nel corso degli anni e di quelle programmate:

**anno 2021:**

> n. 1 posto a tempo pieno ed determinato di Cat. C — profilo professionale Istruttore-Tecnico da destinarsi al Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata (costo annuo €. 22.039,41);

> n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato di Cat. D — profilo professionale

Istruttore Direttivo Amministrativo da destinarsi al Settore Affari Generali ed Istituzionali —e ai Servizi al Cittadino (costo annuo €.24.500,06);

**anno 2022:** allo stato attuale non sono programmate assunzioni;

**anno 2023:** allo stato attuale non sono programmate assunzioni;

Con determinazione n. 91 del 25/03/2021 è stato assunto con contratto di formazione e lavoro a tempo pieno per la durata di mesi 12 n. 1 Istruttore Tecnico cat C destinato al Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata con decorrenza 01/04/2021;

CONSIDERATO che altre due figure professionali hanno presentato le dimissioni per pensionamento che avverrà nell'anno 2021;

CONSIDERATO che, ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

DATO ATTO pertanto che, alla luce di tutto quanto sopra, occorre procedere alla variazione del suddetto piano triennale di fabbisogni del personale 2021/2023, per sopperire alle vacanze in organico, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, precisando che le assunzioni previste nel presente piano occupazionale saranno attuate nel rispetto delle procedure consentite dalla normativa di settore vigente:

**anno 2021:**

> n. 1 posto a tempo pieno e determinato di Cat. C — profilo professionale Istruttore-Tecnico destinato al Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata (costo annuo €. 22.039,41) — posto già ricoperto con assunzione dal 01/04/2021;

> n. 1 posto a tempo pieno ed indeterminato di Cat. D — profilo professionale Istruttore Direttivo Amministrativo da destinarsi al Settore Affari Generali ed Istituzionali —e ai Servizi al Cittadino (costo annuo €.24.500,06);

> n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Cat. C — profilo professionale Istruttore-Addetto Amministrativo/ Contabile da destinarsi ai Servizi Cultura e Biblioteca, Sport e Tempo libero, Istruzione e politiche giovanili (costo annuo €.22.039,41);

> n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Cat. D — profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico, Settori Pianificazione e Sviluppo, Lavori Pubblici e Ambiente (costo annuo €.24.500,06);

**anno 2022:** allo stato attuale non sono programmate assunzioni;

**anno 2023:** allo stato attuale non sono programmate assunzioni;

VISTO il Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80 pubblicato sulla Guri n. 136 Serie Generale del 09/06/2021 che all'articolo 3 primo comma dispone la sostituzione del comma 1-bis del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165 con il testo di seguito riportato:

omissis ... "Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma, si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente." Omissis...

RITENUTO di riservare all'accesso dall'esterno la copertura dei seguenti posti a tempo pieno e indeterminato:

- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Cat. D — profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico, Settori Pianificazione e Sviluppo, Lavori Pubblici e Ambiente;

- n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di Cat. C — profilo professionale Istruttore-Addetto Amministrativo/ Contabile da destinarsi ai Servizi Cultura e Biblioteca, Sport e Tempo libero, Istruzione e politiche giovanili;

dando atto:

- che si è già provveduto alla copertura mediante selezione pubblica del posto di Istruttore-Tecnico cat. C destinato al Servizio Urbanistica ed Edilizia Privata;
- che si intende addivenire alla copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D da destinarsi al Settore Affari Generali ed Istituzionali —e Servizi al Cittadino mediante progressione fra aree da realizzarsi tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva negli ultimi tre anni conseguita da dipendenti in servizio presso il Comune di Cortemaggiore, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

DATO ATTO inoltre che il Comune di Cortemaggiore :

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica, pena l'applicazione della sanzione dell'impossibilità di procedere ad assunzioni;

- ha dato corso alle disposizioni dell'art. 33, comma 2, D. Lgs. 165/2001, in materia di ricognizione dello stato di eccedenza o meno di personale con deliberazione di G.C. n. 122 del 03.11.2020;

- ha rispettato il piano triennale delle azioni positive adottato con la deliberazione di G.C. n. 123 del 03.11.2020, tendente ad assicurare la pari opportunità tra uomini e donne (art. 48, c. 1, del D. Lgs. n. 148/2006);

RITENUTO pertanto che occorre procedere all'approvazione dell'Aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale 2021/2023, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente e conformemente alla nuova disciplina di cui al citato Decreto legge n. 34 del 2014;

Per tutto quanto sopra espresso,

**ritiene**

di non dover formulare alcuna riserva o proposta di modifica su quanto visionato ed

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

- all'Aggiornamento piano triennale fabbisogno di personale 2021/2023";

- raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2022/2023, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Data 16/07/2021

II REVISORE UNICO

Dott.ssa Barbara De Giacomi

