

# COMUNE DI CORTEMAGGIORE

## PROVINCIA DI PIACENZA

### ORGANO DI REVISIONE

<b>Verbale n.23</b> <b>Data</b> 28/07/2020	<b>OGGETTO:</b> Parere sulla proposta di delibera di Giunta Comunale: Approvazione del Piano Triennale Fabbisogno Personale 2022/2024.
---	--

L'anno 2021, il giorno 28 del mese di Luglio, alle ore 09,00, 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: Approvazione del Piano Triennale Fabbisogno Personale 2022/2024.*"

Il Revisore Unico,

esaminata la proposta di deliberazione della Giunta Comunale di Cortemaggiore, avente ad oggetto "Piano Triennale Fabbisogno Personale 2022/2024";

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 48/2001;

**PRESO ATTO** che:

- l'art. 39 della L. 27/ 12/ 1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per un migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/ 12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non comprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 449/ 1997 e s.m.i.;

**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;

**ACCERTATO,**

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 2020 al netto dell'IRAP (€ 802.162,03) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2018-2020, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nella parte corrente del Bilancio di previsione 2020 (C. 3.934.936,94), risulta pari al 20,39%, al di sotto del valore 27,20% della prima soglia previsto per la fascia demografica dei Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, di cui all'art. 4 comma 1 del Decreto;

VISTA la consistenza della dotazione organica di questo Comune, rispettosa delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/ 1999, n. 68, dalla quale risulta:

CATEGORIA GIURIDICA	POSTI COPERTI AL 01.07.2021	POSTI VACANTI	TOTALE
A	1	-	1
B1	2	1	3
B3	1	1	2
C	8	1	9

D1	4	1	5
TOTALE	16	4	20

**Dato atto che.**

Per il 2022 allo stato attuale non sono previste assunzioni.  
 Per il 2023 allo stato attuale non sono previste assunzioni  
 Per il 2024 allo stato attuale non sono previste assunzioni

**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;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557 -quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO, a tal fine, che:

- il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è pari a € 890.695,83;

- la spesa di personale di cui al c.557 — ex art. 1 — L.296/2006, in sede previsionale per il triennio 2022/2024 permette di conseguire il rispetto della media 2011/2013, tenendo anche conto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296";

- per la verifica del rispetto del sopracitato vincolo in materia di spese di personale, si è tenuto conto anche delle spese di personale sostenute dall'Unione dei Comuni Bassa Val d'Arda Fiume Po, di cui il Comune di Cortemaggiore è entrato a far parte a far data dal 1.1.2015 con conferimento di funzioni;

- che secondo il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot 12454 del 15/01/2021 non è possibile il cumulo dei resti assunzionali all'incremento di spesa individuato nell'allegato A). I resti assunzionali si utilizzano in alternativa se più favorevoli.

**VISTI:**

- l'art. 16 della L. 183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 6 comma 6 del Digs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

**DATO ATTO** che il Comune di Cortemaggiore :

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

- b) 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
- c) 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);

VERIFICATI, inoltre, i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- a) ha approvato il Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2020 con delibera C.C. n. 16 del 29.04.2021;
- b) ha approvato il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di previsione 2021/2023;
- c) rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- d) ha regolarmente attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-ter del Decreto legge n. 185 del 2008;
- e) non è ente dissestato né strutturalmente deficitario;
- f) rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

VISTA la Delibera della Corte dei Conti sezione regionale di controllo per la Lombardia 20/05/2021 n. 85 che osserva come nel nuovo quadro normativo disciplinato dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e dal DM 17.03.2020, anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno, costituisce assunzione di personale possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall'applicazione delle regole vigenti e pertanto ammette, implicitamente, la possibilità delle sostituzioni entro l'anno delle cessazioni.

VISTI:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 s.m.i.;
- il C.C.N.L. vigente per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali; - la normativa vigente;
- il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Per tutto quanto sopra espresso,

**ritiene**

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

#### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

- all' "Approvazione del Piano Triennale Fabbisogno Personale 2022/2024"
- raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2023/2024, 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 28/07/2021

II REVISORE UNICO

Dott.ssa Barbara De Giacomi

