

COMUNE DI CEEA

Provincia di Verona

ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 11 del 31/08/2021

Oggetto: Parere sulla proposta di Giunta Comunale n. 111 del 23/08/2021 ad oggetto: *“PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023. SECONDA VARIAZIONE.”*

I sottoscritti dr.ssa Stefania Bortoletti, dott. Luca Littamè e dott. Nicola Miotello in qualità, rispettivamente di Presidente e di Componenti del Collegio dei Revisori dei conti in ossequio della deliberazione consiliare di nomina n. 3 del 23/02/2021, ricevuta in data 27 agosto 2021 la mail ad oggetto: *“Richiesta rilascio parere - Fabbisogno personale 2 variazione”* corredata dai seguenti 5 documenti allegati:

- proposta di Giunta Comunale n. 111 del 23/08/2021
- parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sottoscritto dal responsabile del servizio, dott. Marcello Quecchia;
- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sottoscritto dal responsabile del servizio, dott. Umberto Sambugaro;
- prospetto di verifica della capacità assunzionale;
- tabella excell dei conteggi sulla cessazione/assunzione di personale, con nomi dei soggetti, che non verrà allegata alla proposta di delibera di Giunta per rispetto della privacy;

si è riunito in audio-conferenza per esprimere il seguente parere.

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;

✦ in data 08/06/2020 è stata rilasciata una circolare attuativa del D.M. citato, che ha fornito utili indicazioni per l'applicazione della nuova normativa.

Preso atto che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 35 del 29.09.2020 è stato approvato il DUP 2021-2023;
- 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 2021/2023 ai sensi dell'art. 48 del D.lgsvo 198/2006, giusta delibera di G.C. n. 152 del 27.10.2020;
- con delibera di Giunta n. 63 del 11.05.2021 è stata effettuata la ricognizione dell'eventuale eccedenza di personale accertando che l'Amministrazione del Comune di Cerea non ha eccedenza di personale e versa anzi in situazione di emergenza per i ritardi provocati dal divieto di effettuazione delle procedure di selezione in presenza nella sostituzione del personale cessato;
- 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. 85 del 07.07.2020 è stata approvata la relazione sulla Performance 2019, 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;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 09/02/2021 avente ad oggetto: "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023" e la successiva delibera di Giunta n. 73 del 21/05/2021 di 1° variazione sulla quale il Collegio ha espresso parere favorevole;

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 .

Preso atto che l'Ente intende ulteriormente modificare il piano triennale del personale 2021/2023 perché la situazione è nel contempo mutata ed è necessario integrare il Piano assunzionale.

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.

attesta

il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio allo stato attuale, raccomandando un continuo monitoraggio dell'andamento delle entrate e delle spese anche in relazione agli effetti dell'emergenza Covid-19, che consenta, ove necessario, di apportare prontamente le conseguenti modifiche alla programmazione del personale,

accerta

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, come modificata con la proposta di delibera di G.C. sottoposta, è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto sussiste il rispetto dei limiti posti dalle normative vigenti alla spesa di personale e alle relative assunzioni;

esprime parere favorevole

alla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 111 del 23-08-2021 ad oggetto: *"PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023. SECONDA VARIAZIONE."*

Documento firmato digitalmente

Dott.ssa Stefania Bortoletti

Dott. Luca Littamè

Dott. Nicola Miotello