

COMUNE DI COGOLLO DEL CENGIO

Provincia di Vicenza

IL REVISORE UNICO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023

Il sottoscritto Revisore dei Conti

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 recita *“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, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che fissa, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

- l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 che stabilisce che gli enti locali possono procedere ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% (a decorrere dal 2018) di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 che così recita: ***"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."***

Visto inoltre l'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, che ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il Decreto attuativo di tale nuova formulazione (D.M. 17 marzo 2020) ha fissato la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20 aprile 2020. Quindi, a decorrere dal 20 aprile 2020, i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione, nonché nel rispetto di una percentuale massima di incremento annuale della spesa di personale.

Il nuovo regime assunzionale articola il comparto dei Comuni sulla base dei parametri di sostenibilità finanziaria in tre distinte fattispecie:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

L'Ente, con riferimento a quanto previsto dal D.L. 34/2019, si colloca nella fascia intermedia.

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 9/2/2021, avente ad oggetto: "Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 - Revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale";

Verificato:

- che l'Ente ha un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto stabilito dal D.M. del Ministero dell'Interno del 10/4/2017: n. 12 dipendenti per 3161 abitanti, pari a 1 dipendente ogni 263 abitanti (contro 1/150 previsto dal predetto D.M.);
- che con la delibera in esame viene effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero, dando atto che non emergono situazioni di personale in esubero;
- che è stato conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate e spese finali nell'anno 2019 e che, ragionevolmente, si ritiene che gli obiettivi di finanza pubblica saranno rispettati anche nell'anno 2020;
- che il piano delle azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, valevole per il triennio 2021/2023, è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 18 del 02/03/2021;
- che il piano esecutivo di gestione e della performance è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 6/5/2020;
- che sono stati approvati e tempestivamente inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche sia il Rendiconto dell'anno 2019 che il Bilancio di previsione 2020/2022;
- che i rapporti di credito e debito intercorrenti al 31/12/2019 tra l'ente e le società partecipate sono stati certificati ed allegati al Rendiconto 2019;
- che, sulla base dei dati presenti nel redigendo bilancio di previsione 2021-2023, risulta rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014:

Media triennio 2011-2012-2013 € 679.104

- Previsione 2021 – € 600.885,00
- Previsione 2022 – € 600.885,00
- Previsione 2023 – € 600.885,00
- che nel corso dell'anno 2020 sono intervenute cessazioni dal servizio per pensionamento di n. 2 dipendenti di categoria D, rispettivamente in data 28/2/2020 e 16/3/2020, per una capacità assunzionale pari a € 65.034,01

Rilevato che con l'atto in esame:

- in relazione alle predette cessazioni per pensionamento intervenute nell'anno 2020 vengono previste per l'anno 2021, n. 2 assunzioni a tempo pieno e indeterminato e una assunzione a tempo part time 18 ore;

Visti i pareri favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta

a c c e r t a

- che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:
 - a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
 - b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- che le nuove assunzioni previste dall'anno 2021 risultano conformi alle disposizioni di legge ad oggi vigenti in materia

e s p r i m e

parere favorevole alla deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 9/2/2021, avente ad oggetto: "Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 - Revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale"

r a c c o m a n d a n d o

di provvedere, dopo l'approvazione del rendiconto anno 2020, alla rideterminazione delle capacità assunzionali per l'anno 2021 e solo dopo tale accertamento, se ci saranno ancora spazi, di dare seguito al piano di fabbisogno di personale 2021/2023 per il quale è prevista la necessaria disponibilità finanziaria di bilancio, previa acquisizione dell'asseverazione dell'Organo di revisione circa il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio prevista dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019 n. 34.

Arcade, 4 marzo 2021

Il Revisore Unico

Rag. Antonella Perazzetta

