

COMUNE Cervasca  
REVISORE UNICO  
PAPALIA Dott. Sebastiano

Verbale n. 19/2019

Parere su  
REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI  
PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI  
TREINNIO 2020/2022

Borgo S.D., 18/11/2019

Il Revisore  
Papalia dott. Sebastiano

**COMUNE DI CERVASCA (CN)**  
**(Verbale n. 19/2019)**

**Parere su:**

**REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE  
ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE  
DELLE ASSUNZIONI ANNI 2020 – 2021 - 2022.**

Visto l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 che ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il 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;

visto l'art. 91 TUEL per cui 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;

tenuto conto che, 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 ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

visto l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), secondo cui 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 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.;

considerato che secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

richiamato altresì l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzione previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio nonché della relativa spesa;

rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

considerato che risulta necessario, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero, si prende atto che non si risultano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e che pertanto viene confermata la dotazione organica dell'Ente;

sottolineato che, a partire dal 2019, ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, il che determina il superamento delle limitazioni al turn over, e per tutti gli Enti locali la possibilità di avere capacità di assunzione pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

tenuto conto che la novità più importante introdotta dall'art. 14bis del D. L. 4/2019 è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni: non essendo più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l'anno

successivo, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

tenuto conto che di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2020 e successivo, è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo 2020 e che è possibile inoltre, recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti; di conseguenza nel 2020 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2015 al 2019;

premesso che con norma non derogabile, dai contratti collettivi si prevede poi per i vincitori di concorso l'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni;

ritenuto che in attuazione dell'art 33 del D.L. 34/2019, a decorrere dalla data che verrà stabilita dal DM attuativo, i Comuni potranno 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 stanziato in bilancio di previsione, e le rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale e che tali valori soglia e le percentuali massime di incremento, devono essere ancora definiti dal Decreto ministeriale attuativo, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali;

considerato altresì che la norma impone di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio pro-capite;

ritenuto che tali disposizioni, nelle intenzioni del legislatore hanno il dichiarato obiettivo di semplificare il sistema delle regole che governano la quantificazione delle facoltà assunzionali dei Comuni e di consentire un rinnovamento e rafforzamento degli organici, compatibilmente con i parametri di sostenibilità finanziaria di ciascuna amministrazione che tali misure non sono ancora operative, fino all'emanazione del decreto attuativo;

considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali del Comune, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente;

tenuto conto che nel triennio 2020/2022 si prevedono cessazioni tre cessazioni con relativa copertura dei posti in organico al 100%: Anno 2020 1 posto Area amministrativo/contabile C1- 1 posto Area Amministrativa/Servizi Demografici C1- 1 posto Area Tecnico Manutentiva B3;

vista la normativa in materia di assunzioni nel triennio 2020/22 ancora da attuarsi;

visto che in base a quanto prevede l'art. 91 del TUEL e l'art 6 del d.lgs 165/2001, il programma triennale del fabbisogno di personale deve essere elaborato in coerenza con la dotazione organica dell'Ente;

peso atto che, essendo previste tali assunzioni nel prossimo triennio ed essendo ancora in fieri l'attuazione dei Decreti Ministeriali, l'amministrazione si riserva di aggiornare la presente deliberazione al momento dell'emanazione delle nuove direttive;

considerato che con il presente provvedimento tiene conto dell'attuale situazione, con le norme attualmente in vigore;

tenuto conto che, a quanto risulta, questo Ente non ha mai dichiarato dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario e che comunque il Comune ha rispettato negli anni i seguenti parametri:

- Adozione del piano annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- Ricognizione annuale della assenza di personale in eccedenza e/o in sovrannumero;
- Adozione del piano delle azioni positive o pari opportunità;
- Adozione del piano della performance, che negli enti locali è unificato nel PEG;
- Obbligo di contenimento della spesa per il personale nel tetto della spesa media del triennio 2011/2013 per gli enti che erano soggetti al patto di stabilità
- Rispetto dei termini di adozione del bilancio preventivo e del conto consuntivo, nonché della loro trasmissione entro i 30 giorni successivi alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- Mancata presenza di situazioni di deficitarietà

- Rispetto del patto di stabilità interno e delle prescrizioni in materia di saldo di competenza negli anni pregressi;
- Che non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi tramite intese o patti di solidarietà e comunque soggetti a comunicazione ex art 1 comma 528 della Legge 232/2016 e3 D.P.C.M. n.21 del 21/02/2017;
- Che i tempi medi dei pagamenti registrati da questo comune sono inferiori al limite di 60 gg. stabilito dalla legge;
- Ottemperanza nei termini di legge alle richieste di certificazione di crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art 9 comma 3bis del D.L. 185/2008.

Atteso 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;

visto l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, comprese le posizioni organizzative;

richiamato l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 29/1993 (ora D.Lgs. n. 165/2001), gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

visto il C.C.N.L. vigente,

visto il T.U.E.L. (d.lgs. 267/2000);

visto il D.L. n.50/2917 convertito con modificazioni nella Legge n.196/2017;

tutto ciò premesso, e considerato esprime, per quanto di competenza, parere favorevole all'approvazione della Revisione della Dotazione Organica - Ricognizione Annuale delle Eccedenze di Personale ed Approvazione del Piano Triennale delle Assunzioni anni 2020 – 2021 – 2022.

Borgo S.D., 18/11/2019

Il Revisore  
PAPALIA Dott. Sebastiano  
Firma digitale