

VERBALE N. 7
DEL
16/09/2020
REVISORE DEI CONTI

L'anno duemilaventi, il giorno 16 del mese di settembre, il Revisore dei Conti, nella persona del Dott. Cerri Carlo, nominato dal Consiglio Comunale del Comune Cervasca con delibera n. 16 del 03/06/2020, ha proceduto alla attività di verifica e controllo della proposta di deliberazione:

"Dotazione organica-ricognizione annuale delle eccedenze di personale e approvazione del piano triennale delle assunzioni 2021-22-23", di cui alla proposta di deliberazione n. 125 del 19/08/2020,

IL REVISORE

Presa visione della proposta di deliberazione in oggetto;

Rilevato 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 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;

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 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;

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (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 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

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 assunzionali 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 pertanto 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“;

Rilevata la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, come da allegati e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e pertanto viene confermata;

Sottolineato che, a partire dal 2019, ha riacquistato 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 assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

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.

Che di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2021 e successivi è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo 2021.

Che è possibile inoltre recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti; di conseguenza nel 2021 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2016 al 2020.

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.

Precisato inoltre che:

Il 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto 17 marzo 2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Dl. n. 34/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 58/2019, cosiddetto “Decreto Crescita”.

Il decreto ha mantenuto un contenuto praticamente identico a quello uscito l'11 dicembre 2019 dalla Conferenza Stato-Città e Autonomie locali, tranne che per l'aggiornamento apportato dal Decreto Legge Milleproroghe con il mantenimento della prevista efficacia dal 20 aprile 2020.

Nella pratica al fine di poter procedere con le nuove assunzioni serve “individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”.

Vista la circolare sul DM attuativo dell'art.33 c.2 del DL.34/2019;

Che in attuazione dell'art 33 del D.L. 34/2019, dalla data di entrata in vigore del DM attuativo, 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 stanziato in bilancio di previsione, e le rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale.

Che tali valori soglia e le percentuali massime di incremento, sono stati definiti dal Decreto ministeriale attuativo, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali.

Che la norma impone inoltre 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.

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.

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;

Che allo stato attuale non si prevedono cessazioni per il triennio 2021/2023

Che qualora si dovessero verificare nuove esigenze verrà fatto prontamente un aggiornamento al presente piano anche in attuazione alle direttive che l'Amministrazione adotterà per la copertura dei posti che si dovessero rendere vacanti

Vista la normativa in materia di assunzioni.

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;

Che non essendo possibile prevedere assunzioni nel triennio a venire l'amministrazione si riserva di aggiornare la presente deliberazione al momento del verificarsi delle necessità;

Che questo Ente non ha mai dichiarato dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

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;
- Rispetto degli equilibri di bilancio e mancata presenza di situazioni di deficitarietà
- 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;

Che dal 2019, si è eliminato il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio (comma 823).

Peraltro sul punto, la circolare 3/2019 della Ragioneria generale dello Stato ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale. Nel documento si legge, infatti, che "le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145".

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 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;

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di deliberazione n. 125 del 19/08/2020, come nella premessa meglio specificato.

IL REVISORE DEI CONTI

Cerri Dott. Carlo
(firmato digitalmente)