



Parere n. 1/2020

PARERE

DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Art. 4 Decreto dell'Interno che fissa funzioni e tariffe a carico del Revisore dei Conti
Art. 239 D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive integrazione e modificazioni
Art. 3 comma 2-bis del D.L. n. 174/2012

COMUNE DI DALMINE

Parere sulla proposta di deliberazione "Piano Triennale Del Fabbisogno del Personale 2020 – 2022"

Il giorno 27/01/2020 alle ore 14,30 si è riunito, telefonicamente e con altri sistemi informatici, il Collegio dei Revisori nelle persone dei Signori:

Rag. Elena Invernizzi	Presidente
Dott. Roberto Candiani De Coi	Revisore
Dott. Massimo Codari	Revisore

Il Collegio dei Revisori, sulla base della documentazione ricevuta da parte dell'ente, dei contenuti della proposta di delibera, dei prospetti dimostrativi elaborati dal Responsabile Settore Risorse Umane, prende atto ed esamina la proposta di deliberazione della Giunta Comunale in merito alla "Piano triennale del fabbisogno del personale 2020 – 2022.

Premesso che:

- l'art. 91 del D. Lgs 268/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio e alla revisione delle dotazioni organiche con cadenza almeno triennale;
- l'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449 stabilisce che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi gli organi di vertice delle Amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale ..";
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 indica la disposizione di coordinamento tra la vecchia normativa e il nuovo art. 6 del D. Lgs 30/3/2001 n. 165;
- l'art. 6 del D. Lgs 30/3/2001 n. 165 stabilisce i divieti di assunzioni nel caso di inadempienze;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e succ. modificazioni definisce l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- l'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni e integrazioni, stabilisce le regole in merito al contenimento della spesa di personale;
- vincoli di finanza pubblica in materia di " pareggio di bilancio"

Preso atto che:

- L'Ente ha rispettato le disposizioni del vincolo del contenimento della spesa del personale (principio sancito all'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006) in quanto la spesa del personale per il 2018 pari a € 4.196.935,18 risulta inferiore alla media del triennio 2011-2013 pari a euro 4.534.052,86;
- L'Ente ha rispettato il vincolo di finanza pubblica per l'anno 2018;
- L'Ente, con deliberazione di Giunta Comunale n. 141 del 09 ottobre 2018, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2019, dando atto che non è presente personale dei livelli né in posizione soprannumeraria, né in eccedenza, e che, pertanto, non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero.
- L'ente ha approvato il piano triennale di azioni positive per le pari opportunità tra uomini e donne ai sensi del D. Lgs 198/2006, per il triennio 2019/ 2021 con delibera di G.C. nr. 143 del 09 ottobre 2018, esecutiva ai sensi di legge;
- L'ente ha rispettato i limiti e le modalità di invito afferenti ad approvazione e trasmissione:
 - a) del bilancio di previsione 2019/2021 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 113/2016 e succ. modificazioni);
 - b) del rendiconto 2018 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 113/2016 e succ. modificazioni);
 - c) del bilancio consolidato 2018 (art. 9, c. 1-quinquies, D.L. 113/2016 e succ. modificazioni);
 - d) della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e uscite finali anno 2018 nel rispetto dell'art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 e della circolare RGS n. 5/2016

Considerato quanto stabilito nel D.L. 34/2019 (Decreto Crescita) conv. dalla L. 58/2019, al comma 2 dell'art. 33, così come ulteriormente modificato dalla L.160/2019 (Legge di bilancio), che si riporta integralmente :

Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria

1. (...)

2. 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 la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018

La disposizione sopra riportata è in attesa del decreto ministeriale attuativo adottato previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali.

Nelle more dell'adozione, l'Amministrazione ha inteso redigere il Piano Triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020-2022 applicando le attuali norme in materia di determinazione

delle facoltà assunzionali, riservandosi l'adeguamento dello stesso appena saranno attuative le nuove modalità di calcolo finalizzate alla programmazione delle assunzioni, come segue:

per l'anno 2020:

- Nr. 1 posto "Impiegato Ufficio CED", categoria D1 – tempo pieno indeterminato ;
- Nr. 1 posto "Agente di Polizia Locale", categoria D1 – tempo pieno indeterminato - da assegnare alla Direzione IV Polizia Locale;
- Nr. 1 posto "Agente di Polizia Locale", categoria C1 – tempo pieno indeterminato - da assegnare alla Direzione IV Polizia Locale;
- Nr. 1 posto "Impiegato Ufficio Tecnico", categoria C1 – tempo pieno indeterminato - (decorso il termine del 15/4/2020 sancito dall'art. 20 del CNL 2018);
- Nr. 1 posto "Impiegato Ufficio Tecnico", categoria C1 – tempo pieno indeterminato - (decorso il termine del 31/8/2020 sancito dall'art. 20 del CNL 2018);
- Nr. 1 posto, ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs 267/2000, a tempo pieno, 36 ore settimanali, di dirigente della Direzione 2 – Servizi Pianificazione del Territorio e di Controllo degli interventi di uso e trasformazione del Territorio, previa selezione pubblica.
- Nr. 1 posto di "Amministrativo contabile" C/1, scade il 31.01.2020, verrà rinnovato dal 01.03.2020 per n. 12 mesi
- Nr. 1 posto di "Insegnante di Religione Cattolica", C/1, anno scolastico da Settembre a Giugno, a tempo parziale 8 ore settimanali da settembre 2020 a giugno 2021
- Nr.1 posto di "Assistente sociale", D/1, scade il 2.4.2020, verrà rinnovato per n. 12 mesi.

per l'anno 2021

- non sono previste assunzioni

per l'anno 2022

- non sono previste assunzioni

SI DA' ATTO

pertanto che l'integrazione del fabbisogno del personale che si propone di approvare dovrà, in ogni caso, rispettare i limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 in tema di contenimento della spesa del personale, controllo e confronto oggi effettuato sulla base di quanto iscritto nel bilancio di previsione 2020-2022.

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di deliberazione "Piano Triennale Del Fabbisogno del Personale 2020 – 2022"

Como, 27 gennaio 2020

Il Collegio dei Revisori dei Conti

f.to Rag. Elena Invernizzi

f.to Dott. Roberto Candiani De Coi

f.to Dott. Massimo Codari