

COMUNE DI SCAFA**Provincia di Pescara****IL REVISORE UNICO****Verbale n. 16 del 15.09.2020****PARERE****OGGETTO: Parere sul Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, deliberazione della G.C. n.77 del 20/08/2020.**

L'anno 2020 il giorno 15 del mese di settembre, il Revisore unico, dott. Alessandro Procida,

- ricevuta la richiesta (con i relativi allegati) di formulare il proprio parere in merito al PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE per il triennio 2020/2022;
- ricevuta la deliberazione della G.C. n.77 del 20/08/2020 con i relativi allegati - APPROVAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022,

Premesso che l'articolo 239, comma 1, lettera b.1) del d.Lgs. n. 267/2000 (come modificato dall'articolo 3 del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174), prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economico finanziaria;

Visto

l'articolo 19, comma 8, della legge n. 448 del 28 dicembre 2001, il quale prevede che l'organo di revisione accerti 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 legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

gli artt. 6, 6-ter e 35 del D.lgs. 165/2001;

l'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ha introdotto il comma 557-quater alla Legge 296/2006 il quale dispone che: "A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";

il D.lgs. 267/2000;

il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 21;

lo Statuto Comunale;

Richiamata

la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, adottata con deliberazione di G.C. n.48 del 10.04.2019 e successiva modifica con deliberazione di G.C. n.95 del 22/07/2019 e n.143 del 04/12/2019;

Preso atto

- della capacità di assunzione dell'Ente di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, dal 2019 pari al 100% del turn over, e che detratte le assunzioni operate nell'annualità 2019, consente un utilizzo di residue risorse (derivanti da turn over) per euro 203.971,07, a detrarre € 41959,70 per attribuzione di indennità di posizione nei nuovi valori, per una capacità assunzionale residua al 31/12/2019 pari ad € 161.961,00;
- conseguentemente, sulla scorta della definizione delle procedure assunzionali già in essere e della decurtazione di cui al punto precedente, l'importo dei resti assunzionali dell'Ente sarà pari ad € 63.995,17;
- che la spesa di personale dell'Ente derivante dalla media del triennio 2011/2013, ammonta pari ad € 606.719,91, come quantificata dal Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, tenendo conto delle voci "incluse ed escluse" secondo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 9 del 17.02.2006, e delle Linee Guida della Corte dei Conti per i questionari sul conto annuale del personale;
- che l'attuale dotazione organica dell'Ente (computata per l'anno 2020 per l'intero anno sulle posizioni del personale in servizio), sviluppa una spesa complessiva di € 356.845,46;
- che la nuova dotazione organica dell'ente (Allegato D alla delibera di Giunta di approvazione del Piano in esame) espressa in termini di spesa potenziale di personale, a decorrere dall'anno 2021 sarà pari ad € 413.150,06

Considerato

- che dal 1 agosto 2020 si è verificata la cessazione di n. 1 istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Municipale Cat. C. Pos. Eco C1 con conservazione del posto di lavoro per la durata del periodo di prova in quanto vincitore di concorso presso altra amministrazione (ART. 14BIS CCNL 6/7/1995 E ART. 20 CCNL 21/05/2018);
- che dal 1 settembre 2020 si è verificata la cessazione per pensionamento "Quota 100" di n. 1 esecutore-operaio Cat. A – Pos. Eco. A4;
- che a seguito di tali due cessazioni si realizzano a regime (dal 2021) economie sulla spesa di personale pari ad € 59.911,87 di cui € 32.352,06 dalla cessazione dell'istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Municipale Cat. C. Pos. Eco C1 ed € 27.586,81 dalla cessazione dell'esecutore-operaio Cat. A – Pos. Eco. A4 (l'economia per l'anno 2020 riproporzionata ai mesi di cessazione è pari ad € 13.468,77 per l'istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Municipale ed € 9.195,60 per l'esecutore-operaio per un totale di € 22.664,37);
- di dover procedere alla modifica della pianta organica dell'Ente provvedendo alla istituzione di un nuova figura di Istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Municipale part-time al 69,44% (25h settimanali) al fine di poter provvedere alla sostituzione, anche nel periodo di conservazione del posto di lavoro della dipendente cessata per la durata del periodo di prova in quanto vincitore di concorso presso altra amministrazione (ART. 14BIS CCNL 6/7/1995 E ART. 20 CCNL 21/05/2018);
- a rendere vacante il posto Istruttore di vigilanza – Agente di Polizia Municipale - di nuova istituzione part-time al 69,44% (25h settimanali) e alla copertura dello stesso mediante assunzione con l'utilizzo dello scorrimento graduatoria formata da altri Enti (presumibilmente dal 1 ottobre p.v.);

Considerato altresì

che è intenzione dell'Amministrazione Comunale procedere alla programmazione di una ulteriore assunzione di n. 1 esecutore specializzato – operario Cat. B3, a decorrere dall'anno 2021; la stessa, potrà essere effettivamente programmata in successiva deliberazione di modifica del fabbisogno di personale, previa individuazione delle risorse finanziarie necessarie;

Richiamati:

- le disposizioni della legge di Bilancio per il 2019 commi 361-367; 362,363;
- l'art.91 co.4 D.Lgsn.267/2000 e quanto sostiene in merito la Sezione Regionale di Controllo per il Veneto con la deliberazione n.189/2018/PAR;

e tenuto conto che i principi mutuati dalla giurisprudenza contabile per l'utilizzo di graduatorie di altri enti, prevedono:

- la previa indizione della mobilità;
- l'accordo tra amministrazioni interessate, anche successivo all'approvazione della graduatoria, atteso che l'utilizzo delle graduatorie è motivato dalla "...necessità di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attuare i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali";
- l'omogeneità tra il posto richiesto e quello della graduatoria con riguardo al profilo, categoria professionale e regime giuridico;

Rilevate

- le modifiche apportate al sistema assunzionale del pubblico impiego dalla L. n.56 del 19.06.2019 in vigore dal 07.07.2019;
- la previsione di un apposito decreto attuativo di cui all' art.33 co.2 DL n.33 del 30/04/2019 convertito in L. n.58 del 28/06/2019, per la nuova disciplina delle assunzioni negli enti locali;
- il Decreto Ministeriale 17/03/2020 in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- che l'applicazione delle disposizioni di cui al D.M. del 17/03/2020 riferita alle annualità 2020/2022 è contenuta nel prospetto di cui all'Allegato A alla delibera di Giunta di approvazione del Piano in esame, quale parte integrante e sostanziale;
- L'Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera D (comuni da 3.000 a 4.999 abitanti) prevista dall'art. 3 del DM e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti nel 2019 pari al 20,61%, inferiore alla soglia del 27,20%, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.
- il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza;

ACCERTATO

- il rispetto, sulla base dei dati acquisiti, dei vincoli in materia di spese di personale e delle norme che regolano le capacità assunzionali degli enti;

Preso atto

- della delibera assunta dall'Ente di procedere, per quanto riguarda le modalità di reclutamento, nelle seguenti modalità:

- il previo avvio della procedura mobilità obbligatoria ex art 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.mi.i. per tutte le figure professionali da reclutare;
- ricorrendo alla facoltà di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56/2019 (Legge Concretezza), ovvero senza previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, per il reclutamento delle unità di personale previste nel presente Piano, laddove siano presenti graduatorie ancora valide ed efficaci, anche di altri enti e previa stipula di convenzione, allo scopo di immettere nuovo personale in servizio nel minor tempo possibile assicurando così il buon andamento, l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;

- dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile rilasciati dai Dirigenti competenti ai sensi dell'art. 49, co. 1 del D. Lgs. 267/2000.

CONSTA

che il PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE per il triennio 2020/2022 è in linea con le limitazioni imposte dal quadro normativo vigente, pertanto, per quanto di propria competenza,

ESPRIME

Parere favorevole in ordine alla delibera di approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022.

Il Revisore Unico

Alessandro Procida

Dottore Commercialista - Revisore Legale dei conti

Il presente documento è stato firmato digitalmente