

COMUNE DI CAVERNAGO

Provincia di BERGAMO

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 16 del 22/12/2022

OGGETTO: PROPOSTA MODIFICA PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024.

L'Organo di Revisione Montefusco Antonella, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 21 del 28/07/2021-;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale 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;

▪
RICHIAMATA la delibera di Giunta comunale n. 44 del 12.04.2022 avente ad oggetto "Approvazione modifica piano dei fabbisogni del personale 2022/2024" con i relativi allegati;

PREMESSO CHE:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

CONSIDERATO:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di

VISTO:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO:

- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- che tra le condizioni e i vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che il recente D.L. n. 4 del 2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie 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;
- che L. 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell', art. 3, D.L. n. 90 del 2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali

potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime;

CONSIDERATO che in base alle risultanze della spesa di personale, del FCDE, delle entrate correnti e della fascia demografica in cui si colloca il Comune di Cavernago, risulta una capacità assunzionale per personale a tempo indeterminato nell'anno 2022 pari a €. 104.880,51, con il rispetto dell'obiettivo di spesa pari a €. 479.453,77, oltre alla possibilità di assumere per cessazioni di personale in corso d'anno mantenendo la spesa sempre nel rispetto del limite;

RITENUTO di modificare la dotazione organica dell'Ente approvata con propria deliberazione n. 117 del 17/12/2021, lasciando inalterato il numero totale dei dipendenti;

RISCONTRATO che l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 che è di €. 464.961,22 per l'intero triennio 2022/2024;
- risulta essere rispettoso della spesa di personale, al netto delle componenti escluse, per il triennio 2022/2024 pari a € 464.774,05, come si evince dal Piano Triennale Occupazionale 2022/2024, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- ha approvato con Delibera G.C. n. 146 del 05/12/2019 il Piano triennale di azioni positive (2020/2022) in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

VISTO l'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 che riconosce alle P.A. la facoltà di derogare alla disciplina generale delle progressioni verticali laddove prevede, in via eccezionale, il passaggio di area non ricorrendo al concorso pubblico bensì a una procedura selettiva riservata al personale di ruolo entro il limite temporale del triennio 2020/2022 e fissando un tetto ai posti disponibili pari al 30% di quelli previsti nei "Piani dei fabbisogni" come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

VISTO altresì il D.L. n. 80/2021;

CONSIDERATA quindi la necessità di prevedere per il triennio 2022 – 2023 - 2024, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

ANNO 2022
TEMPO INDETERMINATO
Attivazione procedura progressione verticale ai sensi del D.Lgs. 75/2017 entro il tetto di spesa previsto

ANNO 2022
TEMPO DETERMINATO
Non sono previste assunzioni di personale.

ANNO 2023
TEMPO INDETERMINATO
Trasformazione n. 1 posto categoria B3 in C1 ex art. 22 comma 15 D.Lgs. 75/2017 periodo febbraio/marzo con rispetto del tetto di spesa

ANNO 2023
TEMPO DETERMINATO
Non sono previste assunzioni di personale.

ANNO 2024
TEMPO INDETERMINATO
Non sono previste cessazioni né assunzioni di personale.

ANNO 2024
TEMPO DETERMINATO
Non sono previste assunzioni di personale.

RILEVATO che per l'anno 2020 il Comune di Cavernago ha assunto a tempo indeterminato n. 1 dipendente di categoria C1;

VISTO che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2022- 2023- 2024 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 51 del 23/05/2011 e modificato con delibera di Giunta Comunale n. 37 del 23.03.2017;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Esaminata la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente per oggetto la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno del Personale 2022/2024 si prende atto che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018;
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "MODIFICA ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024".

22.12.2022

L'Organo di Revisione

