

CITTA' DI VERBANIA

(Provincia del Verbano - Cusio - Ossola)

Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti

N. 55 del 18 dicembre 2020

Oggi diciotto dicembre duemilaventi (18/12/2020) il Collegio dei Revisori dei conti della Città di Verbania nelle persone dei Signori:

Dott. Oscar Rosso – Presidente;

Dott. Robert Braga – Componente;

Dott. Alessandro De Faveri – Componente;

per esprimere il parere relativo al **“Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023”**.

Il collegio esamina la proposta :

- di deliberazione che verrà sottoposta alla Giunta Comunale e il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 con particolare riferimento alle assunzioni previste per l'anno 2021 e 2022;
- il prospetto relativo alla capacità assunzionale dell'ente per l'anno 2021 e 2023 prendendo atto dei resti del quinquennio precedente e delle cessazioni e pensionamenti dell'anno di riferimento;

Il collegio richiamando il proprio Verbale n. 37 del 17/02/2020 relativo alla **“ Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022”** preso atto con riferimento all'annualità 2020 sono state avviate tutte le procedure e che a causa della sospensione delle procedure concorsuali come da DPCM del 3/12/2020 , verranno concluse nell'anno 2021.

Atteso 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 s.m.i.;

- 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;

Richiamata la normativa vigente in materia di assunzioni nel triennio 2021-2023 ed in particolare:

- art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 34/2019 che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale che dispone quanto segue: *“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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 predetto valore soglia. 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' 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 nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*
- art. 17 del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, il quale ha introdotto una disciplina particolare e derogatoria per le assunzioni a tempo indeterminato del personale educativo e scolastico (nuovi commi 228-bis, 228-ter, 228-quater e 228-quinques, art. 1, L. n. 208/2015), al fine di garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido degli enti locali;

Preso atto che la programmazione delle assunzioni 2021-2023 del Comune di Verbania è stata predisposta tenendo conto del complesso ed articolato quadro normativo in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali, verificando le possibilità dell'ente di procedere ad assunzioni nel rispetto della normativa vigente, ai sensi dell'art. 33 c. 2 del D.L. n. 34/2019 il “Decreto crescita” del decreto attuativo e della relativa circolare.

Vista :

- la proposta di deliberazione ad oggetto *“Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2021-2023”*;

- il parere tecnico e contabile rilasciato dal dirigente del Servizio Personale-organizzazione dott.ssa Raffaella Rizzato Giuseppe Testa;

Considerato che la proposta di deliberazione analizzata in data odierna prevede le assunzioni riportate nelle tabelle sottostanti:

PIANO FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA
1	Dirigente	Servizi Finanziari	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	Dirigente	Tecnico	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	D	Istruttore direttivo Ingegnere – LL.PP	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	C	Istruttore Tecnico – Patrimonio	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	C	Istruttore Amministrativo – Pubblica Istruzione	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
3	C	Agenti di Polizia Locale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
3	C	Educatrici – Asili Nido	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	B3	Operaio specializzato – Servizio Verde	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	B1	Esecutori tecnici – Manutenzioni	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
13				

PIANO FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

N. POSTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA	TIPOLOGIA - TEMPO
1	D	Istruttore Direttivo Farmacista – Farmacia Comunale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	D	Istruttore Direttivo – Polizia Municipale	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	C	Istruttore Amministrativo – LL.PP.	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	C	Istruttore Amministrativo – SUAP	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
1	B3	Collaboratore Amministrativo – Messi	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
2	B1	Esecutori tecnici – Manutenzioni	Mobilità esterna, scorrimento graduatorie o concorso pubblico	A tempo pieno e indeterminato
7				

Il collegio prende atto :

1. del rispetto dei presupposti normativi per poter procedere all'assunzione di personale previste nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, richiamati nella proposta di deliberazione sopra indicata e che gli stessi verranno verificati prima di procedere alle assunzioni nello stesso previste ;
2. della copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2020-2022 della spesa del personale per le assunzioni previste nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022;
3. del rispetto del vincolo in materia di spesa del personale relativo all'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 che, ai sensi del comma 557-quater introdotto dal D.L. n. 90/2014, dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 collegio, pertanto, esprime

PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione avente ad oggetto **“Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023”**, come nella premessa meglio specificato.

Verbania li, 18-12-2020

Dott. Oscar Rosso

Dott. Robert Braga

Dott. Alessandro De Faveri