

ALBISSOLA MARINA (SV)

Verbale n. 13bis del 26.07.2022.

VERBALE DEL REVISORE DEI CONTI

L'anno 2022, addì 26 del mese di luglio, in Chiavari (GE), presso il suo studio il sottoscritto Dott. Bottini Luigino, in qualità di Revisore dei Conti dell'Ente, prende in esame la proposta di delibera di Giunta Comunale al fine di esprimere il relativo parere in merito alla modifica al piano assunzionale 2022 - ricognizione annuale delle eccedenze di personale, definizione della dotazione organica, piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2024/2025 e piano assunzionale 2023.

IL REVISORE

Visto:

- la deliberazione di G.C. nr. 139 del 18.12.2021 avente ad oggetto "Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, definizione della dotazione organica, piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2023/2024 e piano assunzionale 2022";
- la deliberazione di G.C. nr. 4 dell'8.02.2022 avente ad oggetto "Modifica programma fabbisogno personale relativo al triennio 2022-2024 e al piano assunzionale 2022 - annualità 2022";
- l'art. 39 della L. n. 449/1997;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004;
- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), con il quale è stato imposto che 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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.

Preso atto che in linea con la programmazione volta a realizzare un potenziamento del corpo della polizia locale appare necessario introdurre in dotazione organica un'ulteriore unità di personale di categoria D per lo svolgimento delle funzioni di vice comandante e a supporto dello stesso per i periodi estivi e festivi nei quali si registra un notevole incremento di turisti rinviando all'esercizio successivo l'assunzione dell'Istruttore direttivo tecnico cat. D da assegnare al settore urbanistico.

Considerata pertanto la necessità di:

- modificare il programma del fabbisogno di personale 2022-2024 ed il piano assunzionale 2022 al fine di garantire la piena funzionalità dell'Ente nel rispetto delle effettive disponibilità di bilancio e degli altri limiti normativi vigenti, come di seguito meglio specificato:

- assunzione di nr. 1 Istruttore Direttivo di polizia locale categoria D in sostituzione dell'assunzione di nr. 1 Istruttore Direttivo tecnico categoria D, già programmata per l'anno 2022 a tempo pieno e indeterminato.

- avviare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025.

Dato atto che con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del D. Lgs. 165/2001, come modificati dal D.Lgs. n. 75/2017 sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

Considerato che la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti distinti per categorie, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente: nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari e che il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato.

Visto:

- le linee di indirizzo adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018;

- il DM 17/03/2020:

- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

- il D.M. 17 marzo 2020;

- la circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'art.33 comma 2 del decreto legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n.58 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Preso atto che:

- il Comune di Albissola Marina, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, appartiene alla fascia demografica "E" (popolazione al 31.12.2021: 5.276).

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 26,90%;

- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 30,90% (B);

- il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Albissola Marina è pari al 23.19%, come verificabile dal relativo prospetto, e che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato

con il nuovo valore soglia;

- in applicazione della nuova metodologia di calcolo del limite di spesa ai sensi del DM 17.03.2020 il comune di Albissola Marina presenta una bassa incidenza della spesa per il personale sulle entrate correnti nell'anno 2021, pari al 23.19% e, pertanto, si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del citato DM, potendo, così, beneficiare di una capacità di spesa aggiuntiva per le assunzioni a tempo indeterminato rispetto a quanto stabilito dall'art 1 c. 557 quater L 296/2006;

- le capacità assunzionali residue dei cinque anni precedenti sono pari ad € 104.144,58;

- l'incremento calcolato in applicazione della tabella 2 del DM 17 marzo 2021 rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018, è pari a € 433.313,00;

- il suddetto incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, calcolato in applicazione della tabella 1 del DM 17 marzo 2020, in base al rapporto tra la media delle entrate del triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità dedotte le spese di personale rilevate dall'ultimo rendiconto di gestione approvato, che è pari a € 269.641.39.

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, la spesa potenziale massima imposta in virtù della nuova metodologia di calcolo, calcolata sulla base delle istruzioni operative di cui alla citata circolare del Ministro per la pubblica Amministrazione è pari, per l'anno 2023 ad € 269.641.39, come verificabile dai prospetti allegati alla proposta di delibera e pertanto l'Ente potrebbe procedere ad assunzioni solo entro tale valore, considerando però che per l'anno 2023 non è più possibile utilizzare la quota di resti assunzionali residui dei cinque anni precedenti.

Considerato che:

- il valore medio di riferimento del triennio 2011 – 2013 è pari ad € 1.510.555,23 e che la suddetta spesa è comprensiva anche del personale flessibile, dei fondi decentrati e degli altri oneri posti a bilancio che ne qualificano la spesa di personale e corrisponde alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013.

- le maggiori assunzioni consentite dalla nuova normativa di riferimento non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 e s.m.i.

Preso atto che nonostante le recenti assunzioni in ossequio al piano assunzionale per l'anno 2022 si riscontra una carenza di risorse professionali che impedisce l'ottimale espletamento delle funzioni istituzionali, in particolare nei seguenti settori:

- Settore Tecnico – Tecnico manutentivo;

- Settore Urbanistica e Territorio – Servizio Demanio;

e pertanto, al fine di garantire la piena funzionalità dell'Ente, di procedere con le seguenti priorità assunzionali nei limiti delle facoltà concesse dalla normativa

sopra richiamata, relative all'anno 2023, ovvero:

- Assunzione di nr. 1 "Istruttore Direttivo Categoria D – Posizione Economica D1 da assegnare al settore Tecnico", già programmata per l'anno 2022 - a tempo pieno e indeterminato;
- Assunzione di nr. 1 istruttore amministrativo categoria C – posizione economica C1 - a tempo pieno e indeterminato;

Visto il disposto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, e successive modificazioni.

Dato atto che la spesa per lavoro flessibile sostenuta nel 2009 ammonta ad € 98.226,80 al lordo di oneri e Irap.

Considerata la necessità di prevedere, per l'anno 2023, all'assunzione per complessivi 2 mesi di Agente di polizia locale – categoria C1 a tempo determinato finanziati con i proventi di cui all'art. 208, comma 5 bis del Codice della strada per fronteggiare le esigenze di carattere stagionale.

Considerato altresì che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che rispettano determinati vincoli e che, in relazione ai suddetti vincoli le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei suddetti vincoli.

Preso atto che:

- sussistano le condizioni di sostenibilità finanziaria della spesa per procedere alla presente programmazione;
- la spesa totale per il personale a seguito dell'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 resta inferiore al limite di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006;
- del rispetto del limite della spesa potenziale massima di personale per l'anno 2023;
- la spesa relativa al lavoro flessibile prevista dal piano resta inferiore al limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, e successive modificazioni.

Visto 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).

Preso atto della necessità dell'Ente, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla rimodulazione della dotazione organica conformemente alla nuova normativa e, contestualmente, alla ricognizione del personale eventualmente in esubero.

Considerato la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente e

rilevato che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Visto:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

Invitando l'Amministrazione a:

- trasmettere per spirito collaborativo il contenuto del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali;
- pubblicare il piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013;
- trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale a meri fini conoscitivi.

ESPRIME

parere favorevole in merito all'approvazione della proposta di delibera da parte della Giunta Comunale avente per oggetto:

- la modificazione del piano assunzionale per l'anno 2022,
- l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025;
- l'approvazione del piano occupazionale per l'anno 2023.

L'Organo di Revisione

Dott. Luigino Bottini

