

Dott.ssa Marina Scolari
Revisore Unico dei Conti
Via Carlo Amati n. 90
20900 MONZA (MB)
Tel. 039/2025411
tea@studioscolari.eu

Spett. le
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI
MONTIRONE (BS)

Verbale n. 37 del 15.12.2023

PARERE IN MERITO ALLA TERZA MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025 QUALE SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.)

La sottoscritta Dott.ssa Marina Scolari, in qualità di Revisore del Comune di Montirone,

preso atto che:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 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 n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 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 Legge n. 448/2001 (Legge 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 n. 449/1997 e s.m.i.;

- secondo l'art. 3 comma 10 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.

Richiamato altresì 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 dalla legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 948.861,43 (media della spesa triennio 2011-2013);

visto l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. che ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

considerato che per l'attuazione di tale disposizione, con D.P.C.M. 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/4/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 e che successivamente la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica 13 maggio 2020 ha dato ulteriori indicazioni in merito all'applicazione della stessa;

vista la necessità di provvedere alla definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, tenuto anche conto della predetta nuova normativa che ha previsto nuovi criteri per il calcolo della potenzialità di spesa per il personale e il superamento del concetto di "neutralità" delle cessazioni e assunzioni di personale tramite l'istituto della mobilità fra gli enti soggetti alla nuova normativa;

visto inoltre l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

visto l'art. 3 comma 8 della legge 56/2019, modificato dall'art. 1 comma 14-ter del D.L. 80/2021, il quale stabilisce che fino all'anno 2024, l'iter concorsuale e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 (mobilità volontaria);

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 come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

dato atto che attualmente la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno del presente piano dei fabbisogni è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

dato atto che si rende necessario aggiornare il piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025 in quanto alla luce della richiesta di mobilità presentata da altro Ente ed avallata da nostro dipendente, è indispensabile anticipare al 2023 l'assunzione a tempo determinato e parziale (dodici ore settimanali) di un funzionario tecnico utilizzando il c.d. "scavalco di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004.

Considerato che si rende necessario ed urgente procedere all'assunzione delle seguenti figure:

ANNO 2023:

- n. 1 funzionario tecnico a tempo pieno ed indeterminato;
- n. 1 istruttore di polizia locale a tempo pieno e indeterminato;
- n. 1 funzionario amministrativo ed economico-finanziario;
- n. 1 funzionario di polizia locale mediante progressione verticale effettuata con procedura transitoria ex art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 2019-2021 finanziata con lo 0,55% del monte salari 2018;
- n. 1 funzionario informatico mediante progressione verticale effettuata con la procedura transitoria ex art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 2019-2021 finanziata con esclusivo utilizzo delle facoltà assunzionali dell'Ente, al verificarsi della prima assunzione dall'esterno di un funzionario;
- n. 1 funzionario bibliotecario mediante progressione verticale effettuata con la procedura transitoria ex art. 13 commi da 5 a 8 del CCNL 2019-2021 finanziata con esclusivo utilizzo delle facoltà assunzionali dell'Ente, al verificarsi della seconda assunzione dall'esterno di un funzionario;
- n. 1 funzionario tecnico con assunzione a tempo determinato e parziale (dodici ore settimanali) il c.d. "scavalco di eccedenza" ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004, in sostituzione di un funzionario ex categoria D2 in mobilità volontaria dal 1/1/2024, anticipata al 2023 per consentire il passaggio di consegne con la collega uscente;
- eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso dell'anno con assunzione di equivalente profilo professionale;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, come sopra specificato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante ricorso alle forme del lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. ed eventuali assunzioni in deroga a tale limite eventualmente previste da apposite disposizioni di legge;

ANNO 2024:

- eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso dell'anno con assunzione di equivalente profilo professionale;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, come sopra specificato;
- tutto il personale previsto per l'anno precedente qualora non fosse stato assunto nel corso del 2023;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante ricorso alle forme del lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. ed eventuali assunzioni in deroga a tale limite eventualmente previste da apposite disposizioni di legge;

ANNO 2025:

- eventuali sostituzioni di personale cessato anche nel corso dell'anno con assunzione di equivalente profilo professionale;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, come sopra specificato;
- tutto il personale previsto per l'anno precedente qualora non fosse stato assunto nel corso del 2024;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante ricorso alle forme del lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i. ed eventuali assunzioni in deroga a tale limite eventualmente previste da apposite disposizioni di legge.

Visto l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni (allegato A) così composto:

1.Consistenza della Dotazione Organica dell'Ente e individuazione del valore soglia;

2.Facoltà assunzionali;

3.Programma delle assunzioni;

4.Rispetto dei vincoli finanziari.

Richiamato il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 15 del 11/02/2022;

preso atto che il Piano di Azioni Positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 22/3/2023 e successivamente confluito nel PIAO approvato con delibera di Giunta Comunale n. 56 del 30/5/2023;

richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

dato atto che la programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 trova copertura nei rispettivi capitoli del bilancio per il triennio 2023/2025;

rilevato che del presente provvedimento verrà fornita apposita informazione alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/11/2022 ed alle RSU.

Tutto ciò premesso e verificato, la sottoscritta

esprime parere favorevole

per quanto di competenza, sulla proposta di delibera avente ad oggetto "Terza modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 quale Sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) dell'Ente", così come sottoposta in visione dal Responsabile del Servizio Finanziario Sig.ra Elviana Rag. Manuini.

Anche l'allegato b) e l'allegato c) formano parte integrante del presente parere.

Monza, 15.12.2023

Il Revisore Unico

Dott.ssa Marina Scolari