

COMUNE DI MONTALTO DORA

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 PARERE DEL REVISORE DEI CONTI Verbale del 21 gennaio 2022

La sottoscritta FARELLO dott.ssa Silvia, Revisore dei Conti del Comune di Montalto Dora (TO) nominata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37 del 16 dicembre 2020 per il triennio 2021-2023;

considerato che

l'Organo di revisione e' chiamato dall'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

l'art. 39 della Legge 449/1997 al comma 1, prevede che al fine di garantire le esigenze di funzionalita' e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilita' finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche devono predisporre un programma triennale del fabbisogno del personale comprensivo delle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 482/1968;

tenuto conto che

ai sensi dell'art. 89, comma 5 del D.Lgs n. 267/2000, gli Enti locali provvedono a rideterminare le proprie dotazioni organiche, nonche' all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e con i soli limiti derivanti dalle proprie capacita' di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

visto

l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 che disciplina la ridefinizione degli uffici, delle dotazioni organiche e la loro eventuale rimodulazione in base alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attivita' e della performance, entro i limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per personale in servizio e di quelle connesse alle facolta' di assunzione in base alla vigente legislazione secondo le linee di indirizzo emanate dall'art. 6 ter del citato D.Lgs 165/2001 che tendono a favorire cambiamenti organizzativi fornendo uno strumento flessibile e non ancorato a dotazioni organiche storicizzate;



considerato

il rinvio del decreto attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 ai sensi del quale risulterà modificata la quantificazione della spesa del personale ai fini della possibilità di assunzione rispetto allo stato attuale in cui l'ente rispettoso delle disposizioni previste dalla normativa vigente ha una capacità assunzionale tenuto conto della cessazione dell'anno precedente, di quello in corso oltre ai residui del quinquennio precedente;

richiamati

il D.M.17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" ai sensi del quale con decorrenza 20 aprile 2020 è possibile determinare con nuova metodologia la soglia di spesa per nuove assunzioni in deroga al limite di cui all'art. 1, c. 557-quater, Legge n. 296/2006;

la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

vista

la determinazione dirigenziale n. 160 del 27/07/2021 con la quale è stato calcolato, in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nel corso dell'anno 2021, risultando l'ente virtuoso;

richiamato

il parere espresso dal MEF al Prot. N. 12454 del 15 gennaio 2021 ai sensi del quale l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, c. 2, D.Lgs. n. 34/2019 ma deve costituire una scelta alternativa per l'ente virtuoso, se più favorevole, alla nuova regolamentazione, fermo restando il rispetto dei limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, c.1 – Tabella 1, del decreto attuativo.

dato atto che

Dai conteggi prodotti in allegato alla proposta di deliberazione emerge che il potenziale assunzionale per l'Ente risulta più favorevole con applicazione della nuova regolamentazione;

letto

il nuovo piano occupazionale per il triennio 2022-2024 redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno e delle norme di reclutamento del personale di cui al D.Lgs. n. 165/2001 e conformemente alle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018;

rilevato che

dall'analisi della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini,



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

accertato che

in merito alla programmazione del personale l'Ente risulta aver rispettato le disposizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere ai sensi di legge all'assunzione di personale;

preso atto

che non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale;

visto

il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi adottato dall'Ente;

richiamate

le deliberazioni del Consiglio Comunale n. 44 e n. 52 del 29/12/2021 con cui sono stati approvati rispettivamente il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;

preso atto

dell'approvazione con deliberazione di Giunta n. 1 e n. 4 del 12/01/2022 rispettivamente del Piano Esecutivo di Gestione con assegnazione delle risorse ai Responsabili dei servizi e del Piano delle Azioni positive per il triennio 2022-2024;

accertato

il mantenimento degli equilibri di bilancio con l'adozione del piano occupazionale redatto nel rispetto delle disposizioni del D.M. 17 marzo 2020;

esprime parere favorevole

sul piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e attesta il rispetto delle disposizioni e prescrizioni poste dalle leggi vigenti in materia di assunzione e di spesa di personale.

Vercelli, 21 gennaio 2022

Il Revisione Farello Dr. Silvia



