

UNIONE RENO GALLIERA

VERBALE N. 61 DEL 07/02/2020

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICA IN MERITO ALLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 – PRIMO AGGIORNAMENTO

La sottoscritta Dr.ssa Monica Fonti nominata Revisore dei Conti dell'Unione Reno Galliera con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 35 del 28/09/2017, per il periodo dal 28/09/2017 al 27/09/2020;

Vista la proposta di deliberazione n. 16 del 04/02/2020 che verrà sottoposta all'approvazione della prossima seduta della Giunta Unione avente ad oggetto: "Approvazione Programmazione Triennale Fabbisogni di Personale 2020-2022. Primo Aggiornamento", sottoposta all'attenzione dell'organo di revisione per la formulazione del relativo parere;

Visti:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. 25/05/2017, n. 75 che prevede l'obbligo, da parte della Giunta, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 183/2011;
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014 e s.m.i.;
- l'art. 1 comma 229 della L. 208/2015;
- l'art. 27 comma 9 del D.L. 66/2017;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- il D.P.C.M. 08/05/2018 "*Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte di amministrazioni pubbliche*";
- il D.L. 04/2019;

Preso atto di quanto disposto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che rimanda all'approvazione di apposito decreto per la determinazione di nuove regole che andranno a rivedere in maniera sostanziale sia i limi entro i quali i comuni dovranno contenere la spesa complessiva di personale, sia i limiti sul contenimento delle assunzioni ("*2. 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 mediopro-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.”), di cui all'intesa Conferenza Stato Città dell'11/12/2019 per l'emanazione del relativo DPCM;

Considerato:

- che, dall'esame della documentazione fornita, la spesa di personale dell'Unione e dei Comuni aderenti si mantiene nel complesso in costante diminuzione, rispetto al parametro di riferimento di €. 17.785.479,13 della media 2011-2013, per un valore a consuntivo 2018 pari a €. 16.919.335,47, e che i dati in corso di elaborazione confermano il mantenimento di tale soglia anche per il bilancio di previsione 2020 / 2020;
- che, in relazione a quanto disposto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato il Piano delle Azioni Positive;
- che con l'aggiornamento proposto le nuove assunzioni programmate rientrano nei limiti previsti dalla normativa vigente e che il margine assunzionale sopra descritto consente la programmazione delle assunzioni in questione con un ulteriore margine attualmente disponibile pari a €. 56.912,13 (valori meglio esplicitati negli Allegati A - Elenco reclutamenti - e B - Valore cessazioni e reclutamenti 2020 - alla proposta di deliberazione);

Visto il proprio precedente parere n. 55 del 02/12/2019 in merito alla Programmazione Triennale Fabbisogni di Personale 2020/2022;

Tutto ciò premesso,

E S P R I M E

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione della Giunta dell'Unione avente ad oggetto "Approvazione Programmazione Triennale Fabbisogni di Personale 2020-2022. Primo Aggiornamento".

Montegridolfo, lì 07/02/2020

F.to Digitalmente L'Organo di Revisione

(Dr.ssa Monica Fonti)