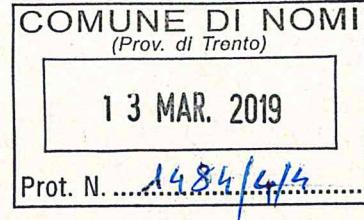


ARIANNA ZANON  
Dottore Commercialista e Revisore Contabile



**COMUNE DI NOMI  
Provincia di Trento**

**PARERE BREVE DEL REVISORE CONTABILE ALLA PROPOSTA  
DI PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO  
DI PERSONALE 2019 – 2021**

**Revisore unico**

Nome Cognome: Arianna Zanon

Indirizzo: Via Brennero 52 38122 Trento

Telefono 0461/825420

Fax 0461/421064

Posta elettronica: [arianna.zanon@studiodellapietra.eu](mailto:arianna.zanon@studiodellapietra.eu)

Posta elettronica certificata: [arianna.zanon@pec.odctrento.it](mailto:arianna.zanon@pec.odctrento.it)

**Premesso che:**

- il programma del fabbisogno di personale costituisce lo strumento di programmazione in materia di personale degli enti locali ed è finalizzato ad assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse nell'ottica di assicurare il funzionamento dei servizi e delle funzioni in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio. Lo stesso trova disciplina, nell'ordinamento nazionale, nell'art. 39 della legge 449/1997 e ss.mm., nell'art. 91 del decreto legislativo 267/2000 e negli artt. 6 e 6 ter del D.Lgs 165/2001 e ss.mm. mentre, a livello locale, viene brevemente menzionato al c. 4 dell'art. 96 della L.R. 3 maggio 2018 n. 2 e nella legge di stabilità provinciale per l'anno 2018;
- il protocollo d'intesa 2018, sottoscritto in data 10.11.2017, allenta i vincoli che hanno caratterizzato le politiche assunzionali degli enti negli ultimi anni in quanto prevede di "rimuovere il blocco delle assunzioni per i Comuni, per consentire la sostituzione del personale cessato dal servizio fino al 100 per cento dei risparmi derivanti da cessazioni verificatesi nel corso del 2017". I Comuni, pertanto, potranno sostituire il personale cessato dal servizio nella misura complessiva, calcolata su base provinciale, del 100 per cento, di cui: 50% del budget, a disposizione dei Comuni per assunzioni tramite concorso o per mobilità, previa autorizzazione del Consiglio delle Autonomie locali (CAL) e il restante 50% per assunzioni destinate a personale di categoria C e D, con profilo amministrativo, contabile o tecnico, con contratto formativo a procedura unificata., previa convenzione con la PAT o con il Consorzio dei Comuni Trentini;
- successivamente è stata quindi approvata la L.P. 29 dicembre 2017 n. 18 - legge di stabilità provinciale 2018 che, attraverso quanto disposto dall'articolo 7, ha modificato l'articolo 8 della L.P. 27 dicembre 2010 n. 27 "Disposizioni per la partecipazione dei Comuni e dei loro enti e organismi strumentali al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica". Il punto 1 della lettera a) del comma 3 dell'articolo 8, come modificato, enuncia quanto concordato nel Protocollo di intesa 2018 e precisa, inoltre, che "i Comuni che effettuano la programmazione pluriennale del fabbisogno di personale calcolano singolarmente e direttamente la quota di risparmio derivante dalle cessazioni dal servizio del proprio personale e la utilizzano autonomamente per effettuare le assunzioni";
- la programmazione in materia di personale costituisce pertanto presupposto necessario per l'avvio tempestivo ed in autonomia delle procedure di reclutamento, fermo restando che le stesse debbono essere valutate e programmate dall'ente in modo compatibile con gli obiettivi di risparmio determinati dalla Giunta provinciale secondo quanto disposto dell'articolo 9 bis della L.P. n. 3/2006 e ss.mm.;
- l'articolo 11 commi 1 e 2 della lp 3 agosto 2018, n. 15 nel testo in vigore prevede al comma 6 che "Per gli anni 2018 e 2019, anche in deroga a quanto previsto dall'articolo 8, comma 3, lettera a), numero 1), della L.P. n. 27 del 2010, i Comuni possono assumere personale a tempo indeterminato per la sostituzione di personale di ruolo cessato dal servizio nel corso dell'anno - se

ciò si rende necessario per assicurare la continuità dell'esercizio delle funzioni e l'erogazione dei servizi - anche utilizzando i risparmi che si rendono disponibili in corso d'anno derivanti dalle medesime cessazioni. Nel caso di Comuni in gestione associata l'utilizzo di questi risparmi è ammesso previo accordo in sede di conferenza dei sindaci dei Comuni dell'ambito di appartenenza. Per i Comuni che non effettuano autonomamente la programmazione pluriennale del fabbisogno di personale la sostituzione di personale cessato dal servizio ai sensi di questo comma è comunicata al Consiglio delle autonomie locali";

- la Conferenza dei Sindaci d'ambito, alla luce del monitoraggio del Piano di miglioramento e rilevate le necessità degli enti stessi nella seduta di data 11.02.2019 ha concordato e definito le linee guida in materia di personale con riferimento alle disponibilità derivanti da cessazioni dal servizio derivanti dall'anno 2018 o dall'anno 2019 e con particolare riferimento all'anno 2019 al fine di coordinare al meglio e nel modo più efficiente possibile le varie facoltà assunzionali di ciascun Comune e tra i Comuni d'ambito;

- il Comune di Nomi ha adottato il Regolamento organico del personale dipendente con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 di data 20 marzo 2000. Il suddetto regolamento è stato successivamente modificato con deliberazioni consiliari n. 38 di data 27.12.2001, n. 21 di data 29.12.2009 e n. 13 di data 07.05.2018.

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 25 di data 27.12.2019 il Comune di Nomi ha approvato la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2019-2021, già approvata con consiliare n. 22 dd. 29.11.2018, il bilancio di previsione finanziario 2019-2021 unitamente a tutti gli allegati previsti dalla legge; il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) al paragrafo 4 evidenzia la situazione inherente le risorse umane e la struttura organizzativa dell'ente;

- il piano del fabbisogno di personale della gestione associata parte dall'analisi della dotazione organica assegnata ad ogni servizio ed approvata nelle specifiche convenzioni dei servizi in gestione associata; le dotazioni ivi indicate costituiscono infatti la consistenza minima di personale indispensabile; in particolare, il piano per il triennio 2019-2021:

a) dispone, in un'ottica prudenziale e di contenimento della spesa, di tener conto e programmare le necessità assunzionali volte esclusivamente ad assicurare la sostituzione delle attuali figure professionali in servizio, senza avvalersi, per l'anno 2019, della facoltà di cui al punto 6 ter) della lett. a) del co. 3) dell'art. 8 della L.P. 27/2010 e ss.mm.;

b) dispone, per quanto concerne la copertura delle sedi segretarili, l'attuazione di quanto previsto dal co. 1 dell'art. 8-ter della L.P. 27/2010 e ss.mm.;

c) dispone in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato e prevede, oltre quanto definito nell'apposito prospetto di seguito riportato, che rimane facoltà di ciascun ente procedere alla sostituzione di ciascuna figura in ruolo nella propria dotazione organica che dovesse cessare il servizio nell'arco dell'anno 2019 per motivazioni o cause ad oggi non note e non programmabili,

fermo restando che, al verificarsi di tale condizione, ciascun ente provvederà a condividere in seno alla Conferenza dei Sindaci la scelta che intende perseguire al fine di verificare e monitorare il rispetto della normativa in vigore e dell'attuazione del Piano di miglioramento;

d) non incide sulla possibilità di procedere ad assunzioni di personale disposte in deroga all'analisi del budget di spesa di cui al presente piano, per disposizione di legge e che non vengono qui rappresentate;

e) con riferimento ad eventuali assunzioni a tempo determinato, rinvia all'applicazione della specifica normativa provinciale sottolineando che le stesse verranno attivate per fronteggiare esigenze legate alla continuità di taluni servizi in caso di assenza di personale con diritto alla conservazione del posto oppure in attesa dell'espletamento delle procedure definite nel presente piano; l'attuazione di assunzioni a tempo determinato è oggetto di condivisione ed autorizzazione da parte della Conferenza dei Sindaci d'ambito;

**e preso atto:**

- che l'allegato programma triennale del fabbisogno di personale intende permettere, in questa fase, di fronteggiare anche le esigenze di assunzionali del Comune di Nomi riferite ai servizi di edilizia pubblica e del cantiere comunale prevedendo la copertura di:

a) n. 2 posti di operaio a tempo pieno entrambi in categoria B livello base, uno da incardinare presso il Comune di Nomi ed uno presso il Comune di Calliano, nel rispetto nel dettato normativo del comma 3, lettera a), punto 2) dell'articolo 8 della L.P. 27/2010;

b) l'assunzione di un assistente tecnico, categoria C livello base da destinare al Servizio lavori pubblici e patrimonio ed in particolare dedicato ai Comuni di Nomi e Calliano, nel rispetto nel dettato normativo del comma 3, lettera a), punto 1) della L.P. 27/2010 previa programmazione pluriennale del fabbisogno del personale.

- del parere favorevole sulla regolarità tecnica da parte del Segretario comunale e del parere favorevole sulla regolarità contabile del Responsabile del Servizio finanziario;

**Tutto ciò premesso**

la sottoscritta dott.ssa Arianna Zanon, Revisore dei Conti di Codesto spettabile Ente ai sensi dell'art.35 della L.R. 1/1993 nominata con verbale di deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 19 settembre 2017 divenuta esecutiva il 13 ottobre 2017, ha preso visione in data odierna della delibera del Consiglio Comunale, avente per oggetto la proposta di programma del fabbisogno di personale 2019 – 2021,

ARIANNA ZANON  
Dottore Commercialista e Revisore Contabile

**ESPRIME**

**parere favorevole** sulla proposta di deliberazione del Consiglio Comunale di programma del fabbisogno di personale 2019 – 2021, considerati la regolarità contabile e il rispetto normativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Trento, 13 marzo 2019

Il Revisore dei Conti

Dott.ssa Arianna Zanon



