

Verbale del 16.12.2021

Comune di Carema
Città Metropolitana di Torino

Oggetto: Parere sulla revisione della dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e modifica della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024.

La sottoscritta Dottoressa Rossella Sanapo, Revisore Unico del Comune di Carema (TO) nominata con delibera consiliare n. 35 del 14.12.2020, esaminando la documentazione pervenuta via e-mail in data 15.12.2021 e predisposta dal Responsabile Finanziario,

Visti:

- la proposta di deliberazione della Giunta Comunale relativa all'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2023;
- il Decreto Legislativo n. 165/2001;
- l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;
- la circolare Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011;
- la deliberazione n. 172/2016 della Corte dei Conti per il Molise;
- l'art. 9, co. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- la deliberazione n. 71/ 2017 della Corte dei Conti Lombardia;
- l'art. 1, comma 124, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019);
- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

Preso atto che

- secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n° 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale o per l'aggiornamento del piano già adottato, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;
- il Decreto-Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha previsto all'art. 14 bis con il comma 1 che "1. All'articolo 3 del decreto-legge 24

giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente" e che dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programma-zione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."

Richiamato il D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 si analizza la situazione dell'Ente, in base alle risultanze in merito alla spesa del personale, alle entrate correnti e al Fondo Crediti dubbia esigibilità come risultanti dai rendiconti della spesa 2018, 2019, 2020 e bilancio di previsione, assestato, con riferimento alla parte corrente 2020:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE	18,56%
VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO	29,50%

Preso atto che il Comune si colloca al di sotto dei valori della soglia della Tabella 1 di cui all'art. 4 c.1 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 e può quindi, in base all'art. 5 comma 1 del D.M. incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale risultante dal Rendiconto 2018 e pari ad €. 107.501,17

	2022	2023	2024
% DI INCREMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE 2018 FINO AL RAGGIUNGIMENTO DELLA SOGLIA DI VIRTUOSITA' DEL 29,50%	33,00%	34,00%	35,00%

pari per il 2022 ad €. 142.976,56 (€. 107.501,17 + 33,00%);

Atteso che

- negli anni seguenti sarà possibile incrementare ulteriormente la spesa di personale fino al raggiungimento del limite soglia di virtuosità del 29,50% del rapporto spese di personale/entrate correnti (pari attualmente ad **€ 186.357,50**);
- ai sensi dell'art. art. 6 c. 1 terzo capoverso del D. Lgs. 165/01 nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni sovranumerarie di personale, anche temporanea, nell'ambito dei

contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale;

- la condizione di sovrannumero, ovvero di personale extra dotazione organica, si rileva dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, con particolare riferimento all'impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- la mancata applicazione della norma sopra riportata è sanzionata con il divieto di effettuare nuove assunzioni o di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti adottati;
- che la stessa prevede il coinvolgimento dei dirigenti che sono chiamati ad attivare questa procedura in quanto il mancato rispetto di tale obbligo, è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- È stato richiesto ai responsabili di servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto:
 - a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati;
 - b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance;
 - c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01;
 - d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili;

Preso atto che

- le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:
 - i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
 - le convenzioni;
 - i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
 - i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
 - altri rapporti formativi;
 - i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
 - le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni.
- non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);
- questo ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato atto che:

1. in data 31/10/2022 scadrà il contratto a tempo determinato del Responsabile dell'Ufficio Tecnico assunto ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 cat. D1 e non sarà rinnovato;
2. non sussiste, al momento, in servizio presso l'Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente;
3. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

Preso atto della necessità di aggiornare il piano dei fabbisogni del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2022-2024:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2022	n. 1 Istruttore Tecnico cat. C1 dall'1 Luglio 2022 a tempo pieno ed indeterminato a partire dal 1° luglio	Concorso pubblico in accordo con altro Comune	€ 11.544,07, a regime € 23.088,13
2023	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		
2024	Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento.		

Definito che la nuova assunzione comporterà aumenti di spesa complessiva del personale contenuti nell'ambito dei limiti della capacità assunzionale del D.M. del 17.3.2020;

Definito che la nuova assunzione comporterà una spesa complessiva di personale presunta pari ad €. 142.715,74 per il 2022;

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2022, 2023 e 2024;

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale;

Visiti i pareri espressi, ai sensi dell'art.49 del Tuel, dal dirigente del settore risorse umane in merito alla legittimità tecnica dell'atto e dal dirigente del settore finanze in merito al rispetto dei limiti finanziari e di bilancio;

il sottoscritto Revisore esprime parere favorevole all'approvazione del piano del fabbisogno del personale per il periodo 2022-2024, come da proposta della Giunta Comunale.

Collegno, 16 dicembre 2021

Il Revisore Unico

Dott.ssa Rossella Sanapo

