
*PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE*

2020 – 2022

E PIANO ANNUALE 2020

*(PER I COMUNI NON ASSOGGETTATI ALL'EX PATTO DI
STABILITA', COMMA 562, LEGGE 296/2006)*

COMUNE DI PRAMOLLO

Città Metropolitana di Torino

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 5/2020

Oggetto: **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI PERSONALE 2020/2022 E PIANO ANNUALE 2020.**

L'Organo di Revisione del Comune di Pramollo (TO), nella persona di Mazza dott. Elpidio,

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006, che recita "per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno";
- l'art. 1, comma 762, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: "Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno";
- La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

Preso atto che:

- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Rilevato che:

- i Responsabili dei servizi comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;
- in data 24/03/2020 l'Ente ha comunicato nuovi dati relativi alla spesa del personale in sostituzione di quelli in precedenza forniti anche a seguito di cambiamento della scelta di inquadramento proposta alla Giunta Comunale nell'assunzione del nuovo dipendente a tempo indeterminato e pieno.



Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 13/2020, avente ad oggetto "Approvazione Programma triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale delle assunzioni per l'anno 2020" modificata in alcune parti rispetto a quella precedentemente inviata al sottoscritto revisore;

Rilevato che l'ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;
- non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie e pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha il piano triennale dei fabbisogni del personale compatibile con le disponibilità finanziarie dell'ente ora rispetto alle diverse scelte in precedenza fatte;
- nell'anno 2020 è prevista n. 1 cessazione di personale inquadrato in cat. C, e che, in applicazione del ridetto comma 562 è consentita la sostituzione di tale unità di personale in un rapporto di 1:1, nel rispetto del limite complessivo alla spesa di personale dell'anno 2008;
- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è rispettato quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;
- sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (DM di prossima pubblicazione) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione), (in caso di mancato rispetto fino al 2025 si possono mantenere valori superiori attivando un percorso di graduale riassorbimento);
- sono rispettate le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che non risulta ancora pubblicato il Decreto attuativo a cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 che dispone "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, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

Preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, risulta come segue:

- Spesa consuntiva 2008 € 73.343,88
- Previsione 2020 € 73.303,04
- Previsione 2021 € 73.303,04
- Previsione 2022 € 73.303,04

Tali previsioni sono state sterilizzate degli incrementi dovuti al nuovo CCNL 2016-2018 del 21/05/2018 in base ai dati forniti.

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 pari a € 13.527,92, per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 (mentre per gli enti non in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione

figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Rilevato che con il presente atto

- **nell'anno 2020:**

- sono previste assunzioni per n. 5 mesi, nelle more che maturi il termine del periodo di prova della dipendente cessata e l'obbligo di conservazione del posto, mediante contratto di lavoro flessibile, di un dipendente categoria C, posizione economica C1, attingendo dalla graduatoria a tempo indeterminato di altro Comune;

- assunzione previa attivazione della procedura di cui all'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., di un dipendente categoria C, posizione economica C1, a tempo indeterminato e pieno, mediante concorso, scorrimento di graduatorie di altri enti o attraverso altre modalità di assunzione previste dal C.C.N.L. e dalle norme vigenti;

- In subordine, qualora le disposizioni normative consentissero il recupero della spesa del Segretario Comunale, o rendessero disponibili altre risorse, allentando i vincoli relativi alla spesa del personale:

- assunzione di n. 1 Istruttore direttivo, inquadrato in cat. D del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali, a tempo indeterminato e pieno, da reclutare mediante procedura concorsuale pubblica o scorrimento di graduatoria valida di altro ente previo convenzionamento, preceduta da mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

Tale scelta sarebbe motivata dalla necessità di avere la figura del responsabile del servizio finanziario, responsabilità, che, attualmente, è stata assunta dal Sindaco, non potendo il comune decidere diversamente, viste le figure professionali attualmente presenti.

- **negli anni 2021 e 2022:**

- non sono previste al momento variazioni.

Considerati i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta,

R a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009 e ancora previa verifica se l'ente è adempiente ai fini MOP.

A c c e r t a

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 come da proposta di deliberazione di Giunta Comunale;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

E s p r i m e

parere favorevole, in completa sostituzione di quello già fornito in data 06/03/2020 n. 4/2020, alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 13/2020, avente ad oggetto "Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020".

Data 25/03/2020

L'Organo di Revisione

(Mazza dott. Elpidio)

