

UNIONE TERRE DI FIUME

Provincia di Alessandria

Verbale n. 13 del 23/11/2022

Il sottoscritto Demergasso Dario, revisore nominato con delibera dell'Unione "Terre di Fiume" n. 29 del 19/12/2019 ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta dell'Unione n. 37 del 23/11/2022, ricevuta in data 23/11/2022, avente ad oggetto: *"MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 - RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'UNIONE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 6 TER DEL D.LGS. N. 165/2001 E S.M.I. – APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.U. N. 54 DEL 16/12/2021"*.

Visti

- l'art. 6 e 6 ter del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;
- la programmazione del fabbisogno di personale, 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;

Dato atto che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e

di bilancio, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

- gli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 a seguito dei quali sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

Viste

le “Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche” adottate in data 22/07/2022 con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. n. 215 in data 14/09/2022;

Richiamato

il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.S.) dell'Unione per il triennio 2022/2024, approvato con deliberazione consiliare n. 16 in data 15/09/2021, esecutiva ai sensi di legge,

Dato atto

che in data 27/04/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del DL 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

Visti inoltre

- la deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 4 in data 31 Marzo 2021 che ha sancito:

- “1. l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito dalla legge 27 dicembre 2019, n. 162 e ss-mm. e ii. e il decreto interministeriale del 17 marzo 2020, i quali fissano la disciplina per le assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni, non si applicano alle Unioni di Comuni;

- 2. le facoltà di assunzione delle Unioni dei comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 che costituisce norma speciale, consentendo il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio dell'anno precedente”;

- la dotazione organica dell'Unione “Terre di Fiume” come determinata con deliberazione di G.U. n. 54/2021;

- il vigente Statuto dell'Unione Terre di Fiume;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi dell'Unione Terre di Fiume;

Constatato in particolare

- l'art. 32, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. che prevede: “All'Unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale”;
- l'art. 1 comma 229 della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) il quale dispone che: “A decorrere dall'anno 2016, fermo restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente”;
- l'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015, che prevede la possibilità di procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno;
- l'art. 3, comma 5 sexies del D.L. n. 90/2014 e s.m.i. il quale prevede: “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione 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. ((Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del

decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n.58))”

Richiamati

- l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. “milleproroghe”, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali,
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 Aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia e difficile esigibilità stanziato in bilancio di previsione nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incrementi della spesa di personale a tempo indeterminato per i Comuni che si collocano al disotto dei predetti valori di soglia,

Considerate

le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute nell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza 20 aprile 2020;

Analizzata

la documentazione prodotta dall'Ente dalla quale si evince, nel rispetto della neutralità della spesa di cui all'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., l'intenzione di procedere al programma di assunzioni dettagliato e articolato come segue:

Anno 2022

- a) assunzione a tempo pieno e indeterminato di un dipendente di categoria D – posizione economica D1, con profilo professionale “Istruttore Direttivo Tecnico”

per il Servizio di Edilizia Privata Urbanistica – SUE/SUAP – Ambiente e Protezione Civile;

Anno 2023

- a) assunzione a tempo pieno e indeterminato di un dipendente di categoria B - posizione economica B1, con profilo professionale "Operaio Professionale" per il servizio Lavori Pubblici Manutenzione Demanio e Patrimonio;
- b) assunzione a tempo pieno e indeterminato di un dipendente di categoria C – posizione economica C1, con profilo professionale "Agente di Polizia Municipale" per il servizio di Polizia Municipale;
- c) assunzione a tempo pieno e indeterminato di un dipendente di categoria B – posizione economica B1, con profilo professionale "Collaboratore Amministrativo" per l'Area Sviluppo e Tutela del Territorio;
- d) assunzione a tempo pieno e indeterminato di un dipendente di categoria C - posizione economica C1, con profilo professionale "Istruttore Tecnico" per il Servizio Urbanistica Edilizia SUE/SUAP Ambiente e Protezione Civile;

Anno 2024

Non si prevedono assunzioni

Rilevato che:

- il vincolo generale previsto in materia di spesa di personale per le Unioni di Comuni dall'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e s.m.i., così come computata dal servizio economico finanziario, risulta pari ad €. 962.940,00, come da prospetto Allegato sub A),

Richiamato inoltre

il CCNL del 21 Maggio 2018 e il CCNL del 16 Novembre 2022 del comparto funzioni locali e dato atto della non rilevanza degli aumenti contrattuali ivi previsti ai fini del rispetto dei vincoli di spesa come statuiti dalla normativa vigente;

Verificato che:

- è stata effettuata ai sensi dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, la ricognizione annuale di eccedenze di personale e che tale ricognizione ha dato esito negativo. Al

riguardo si rileva che la ricognizione è stata regolarmente effettuata e riscontrata puntualmente da ciascun Responsabile di Servizio;

- l'Ente dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella delibera da assumersi, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata e come dai prospetti esplicativi trasmessi;
- l'Ente non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (Art. 243 c. 1 D.lgs 267/00 e smi),

Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Segretario dell'Unione e dal Responsabile del Servizio gestione bilancio contabilità finanziaria economico-patrimoniale,

Per tutto quanto sopra espresso,

esprime **PARERE FAVOREVOLE** alla modifica del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024 e rimodulazione della dotazione organica dell'Unione Terre di Fiume.

Alessandria, lì 23/11/2022

Il Revisore Unico

