

UNIONE DI COMUNI LOMBARDA ADDA MARTESANA

Provincia di MILANO

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE del 18/2/2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2022/2024 – APPROVAZIONE RELATIVO PIANO OCCUPAZIONALE.

L'Organo di Revisione dell'Unione di Comuni Lombarda Adda Martesana, nelle persone di rag. Rosa Maria Lo Verso, rag. Franco Carmagnola e dott. Donato Monterisi, vista la documentazione trasmessa a mezzo mail in data 3/2/2022;

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;
- 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:

- il [D.L. 113/2016](#) ha abrogato la lett. a) del su riportato [comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006](#) *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- 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 Settori comunali hanno attestato, come da documenti conservati agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di delibera di Giunta Unione, avente ad **oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2022/2024 "**;

Preso atto 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 557 della L. 296/2006](#), così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

Rilevato che:

- **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
- **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 attualmente vigenti;

ATTESO che:

-l'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, e il decreto interministeriale attuativo del 17 marzo 2020, sopra citati, hanno rivoluzionato la disciplina delle facoltà assunzionali dei Comuni, basate non più sul criterio del turn over, bensì su un sistema maggiormente flessibile, fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

-dopo mesi di dubbi interpretativi, la Corte dei Conti, è intervenuta con la Deliberazione n. 4/sezaut/2021/gmig, del 31 marzo 2021, chiarendo definitivamente che le Unioni di Comuni non applicano il DM 17 Marzo 2020.

- pertanto le facoltà di assunzione delle Unioni dei Comuni, quindi, restano disciplinate dall'art. 1, c. 229 della 28.12.15, n. 208, che costituisce norma speciale, e che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.

- come conseguenza dovuta alla differente normativa applicata (tra Unioni e Comuni), tra le altre cose, è risultato che le mobilità di personale a tempo indeterminato in entrata, ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, da Comuni (ad esempio) a Unioni, non sono più neutrali.

- sul tema è altresì intervenuta recentemente la Ragioneria generale dello Stato, con Parere n. 254041 del 24 settembre 2021, che testualmente recita *“...nel caso in cui le Unioni di Comuni acquisiscano personale in mobilità dai Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa fondata sul nuovo criterio della sostenibilità finanziaria, le stesse non potranno considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali...”*

-pertanto un'Unione per poter assumere in mobilità un dipendente a tempo indeterminato da un Comune o comunque da un Ente senza limitazioni alle assunzioni, deve avere a disposizione capacità assunzionale.

-le mobilità in uscita dalle Unioni però non generano capacità assunzionale; solo le cessazioni derivanti da dimissioni (es: pensionamenti o dimissioni per vincita di concorsi presso altri Enti) generano capacità assunzionale;

PRESO ATTO

-che le Unioni devono rispettare il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006 (spesa 2008);

-che la presente Unione è stata costituita nell'anno 2016;

- che a questa Unione mancherebbe dunque il parametro di riferimento (spesa 2008) ;

-che i Comuni costituenti l'Unione sono 4 di cui 2 soggetti ad obbligo associativo e 2 no;

- tutti e 4 i Comuni costituenti erano soggetti al patto di stabilità e al rispetto dei vincoli di spesa di personale di cui all' Art. 1, comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall'14, comma 7, DL 78/2010;

- con deliberazione n. 9 del 29 settembre 2016 il Consiglio dell'Unione di Comuni Lombarda *“Adda Martesana”* ha accettato il conferimento all'Unione di tutte le funzioni comunali il cui trasferimento era stato precedentemente deliberato dai Consigli Comunali dei Comuni costituenti l'Unione;

-che a seguito della stipula della convenzione per il conferimento delle funzioni di cui sopra, come previsto dall'art. 5, con decorrenza 01/11/2016 i Comuni hanno trasferito all'Unione di Comuni Lombarda "Adda Martesana" tutto il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 47 della Legge 428/1999, per effetto di trasferimento di attività e precisamente delle funzioni fondamentali di cui al D.L. 95/2012, con conseguente riorganizzazione dell'Ente;

- che 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;

- che l'Unione, in assenza del parametro previsto dal comma 562, può soltanto replicare la spesa del personale dei comuni partecipanti e che ha come limite quello rappresentato dalla somma della media sostenuta dagli enti nel triennio 2011/2013

- che la spesa precedentemente sostenuta, da considerare ai fini del rispetto del suddetto limite, è quella rappresentata dalla somma della media relativa alla spesa per il personale sostenuta dai singoli comuni nel triennio 2011-2013

Preso atto che il limite di cui all'[art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006](#), come modificato dall'[art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014](#), risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 3.158.142,60;**
- Previsione 2022 € 3.102.381,12
- Previsione 2023 € 3.027.496,60
- Previsione 2024 € 3.016.635,55

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 medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 70.786,00 per gli enti in regola con il vincolo di cui al comma 557 della legge 296/2006 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 sono previste le assunzioni richiamate nella proposta di Delibera della Giunta, suddivise in ipotesi A e B a seconda che venga prorogata la deroga alla Legge 26/2019, di conversione del D.L. n. 4/2019.

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Responsabile del Settore finanziario, 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](#);

A c c e r t a

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;*
- *il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2022/2024 – APPROVAZIONE RELATIVO PIANO OCCUPAZIONALE".

Pozzuolo Martesana, 18 febbraio 2022

L'Organo di Revisione



Prof. Leo