



Comune di Selargius

Città metropolitana di Cagliari

L'ORGANO DI REVISIONE

Parere n. 28 del 03/09/2021

L'anno duemilaventuno il giorno 3 del mese di settembre alle ore 9,00, mediante videoconferenza causa emergenza Covid-19, si è riunito il Collegio dei Revisori, nella sua totalità, nominato dal Consiglio Comunale con propria deliberazione numero 4 del 19 marzo 2019, per procedere alla verifica della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 206 del 31/08/2021 e ricevuta in data 31/08/2021 avente ad oggetto:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 - 2022 E 2023 - INTEGRAZIONE PER RICORSO A CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO NELL'AMBITO DEL PLUS 21

Dalla delibera si rileva quanto segue:

PREMESSO che per la gestione associata delle funzioni e dei servizi socio-assistenziali di un determinato Ambito territoriale della Sardegna i Comuni che ne fanno parte costituiscono un ufficio comune denominato "Ufficio di Piano" dotato di un numero di risorse umane adeguato per rispondere al fabbisogno di competenze tecniche e di capacità professionali per lo svolgimento delle funzioni proprie, quale struttura di coordinamento intercomunale a natura tecnico-amministrativa che deve realizzare gli interventi previsti dal Piano Locale Unitario dei Servizi alla Persona (PLUS);

CHE in base all'Accordo di Programma sottoscritto il 19 maggio 2021 fra i rappresentanti degli otto Comuni facenti parte dell'Ambito territoriale PLUS Cagliari 21, la Città Metropolitana di Cagliari e l'ATS Sardegna, il Comune di Selargius è stato designato quale nuovo Comune Capofila dell'Ambito stesso, tenuto a dare attuazione al Piano di Zona attraverso l'Ufficio di Piano in questione;

CHE in tale atto si rinviava alla stipula dell'apposita Convenzione l'operatività del nuovo Comune Capofila;

VISTA la relazione in data 30 luglio 2021 mediante la quale il Direttore dell'AREA 01 - SOCIOASSISTENZIALE

– COORDINAMENTO PLUS 21, nella persona della Dott.ssa Maria Laura

Giancaspro, ha segnalato all'Amministrazione Comunale che il ritardo nella sottoscrizione della Convenzione suddetta, non imputabile al Comune di Selargius ma dovuto alla mancata approvazione fino a quel momento del relativo schema da parte di alcuni Enti, non avrebbe consentito di attivare nei tempi dovuti i procedimenti facenti capo al PLUS 21, fra i quali quello relativo all'esternalizzazione mediante appalto del servizio di supporto all'Ufficio di Piano e di quello legato al progetto Home Care;

VISTO che nella medesima relazione il predetto Funzionario ha evidenziato che, allo scopo di

consentire al Comune di Selargius, dal momento del subentro a quello di Settimo San Pietro nella veste di Comune Capofila, la prosecuzione di tutti gli adempimenti legati al PLUS Cagliari 21 attraverso lo strumento della gestione associata e del citato progetto Home Care, non interrompendo gli interventi programmati, è necessario far ricorso a contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato con effetto dal 1° settembre 2021 per la durata, nell'ordine, di 10 mesi scadenti il 30 giugno 2022 relativamente ad una unità con mansioni di Istruttore Amministrativo (e ciò nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato entro tale data di un'analogo figura di personale che dovrebbe ricadere in capo al Comune di Selargius) e di 4 mesi scadenti il 31 dicembre 2021 per quanto attiene ad altre due unità con mansioni di Istruttore Amministrativo e di Istruttore Amministrativo/Contabile; RILEVATO che con successiva nota del 24 agosto 2021 lo stesso Direttore dell'AREA 01

- SOCIO-ASSISTENZIALE – COORDINAMENTO PLUS 21 ha comunicato che il giorno 09 agosto 2021 è stata approvata da tutti gli Enti appartenenti all'Ambito territoriale PLUS Cagliari 21 la Convenzione

che attribuisce al Comune di Selargius, quale nuovo Ente Capofila, la piena operatività gestionale con effetto

da tale data, reiterando la richiesta di attivazione dei tre contratti di somministrazione di lavoro dianzi detti,

pena l'interruzione dei servizi erogati a tutti gli utenti;

C_I580 - C_I580 - 1 - 2021-08-31 - 0039325

TENUTO CONTO innanzitutto che lo svolgimento delle attività rientranti nelle competenze dell'Ufficio di Piano concretizza un'esigenza operativa di carattere continuativo e duraturo e quindi permanente che, come è noto, deve trovare soddisfazione esclusivamente con le assunzioni a tempo indeterminato rivolte a fronteggiare, per l'appunto, fabbisogni "strutturali" quali si connotano quelli in esame;

RILEVATO tuttavia che, nelle more del perfezionamento di altre azioni dirette a garantire il regolare funzionamento dell'Ufficio di Piano, non attuabili al momento stante la ristrettezza dei tempi a disposizione, si rende giocoforza necessario avvalersi delle prestazioni di lavoratori somministrati a tempo determinato onde scongiurare qualunque pericolo di interruzione dei servizi e nocumento all'utenza amministrata dagli otto Comuni dell'Ambito, come paventato dalla Dott.ssa Maria Laura Giancaspro;

DATO ATTO ancora che l'urgenza rappresentata dal sunnominato Direttore d'Area non consente oggi di ricorrere ad altre forme di lavoro flessibile di tipo subordinato, mediante la costituzione cioè di contratti a termine disciplinati in via generale dal D.Lgs. 06 settembre 2001, n° 368 e ss.mm. in luogo della fruizione di lavoratori somministrati, non disponendo l'Ente di alcuna graduatoria concorsuale a tempo indeterminato prontamente utilizzabile, mentre la ricerca ed il successivo convenzionamento ai fini dell'eventuale scorrimento di quella formata da Enti terzi postula tempi inconciliabili con le esigenze di che trattasi;

VISTA in ultimo la nota a firma della Dott.ssa Maria Laura Giancaspro in data 30 agosto 2021, con la quale viene rinnovata l'istanza di usufruire della collaborazione di un prestatore di lavoro da adibire a mansioni di "Istruttore Amministrativo" sino alla data del 30 giugno 2022;

RITENUTO di dover limitare l'impiego di dette unità lavorative somministrate alla durata massima di quattro mesi decorrenti dal 1° settembre 2021, scadenti quindi non oltre la data del 31 dicembre 2021;

PRESO ATTO, per quanto concerne il costo della richiesta somministrazione del lavoro e le risorse economiche per farvi fronte, dell'analisi risultante nella citata relazione del 30 luglio 2021 a firma della medesima Dott.ssa Maria Laura Giancaspro, ove viene precisato che:

- la spesa da sostenere per le figure dell'Istruttore Amministrativo e dell'Istruttore

Amministrativo/Contabile, equivalente a complessivi € 3.398,84 mensili per ciascun operatore a fronte di prestazioni lavorative da rendersi pari a 144 ore mensili, graveranno pressochè interamente sulle somme che nel corrente anno 2021 la Regione Sardegna ha già trasferito al Comune di Selargius per il funzionamento dell'Ufficio di Piano

- la spesa residua riferita a queste due unità di personale posta a carico del Bilancio Comunale, non coperta dal finanziamento regionale, ammonta ad € 1.347,96

- la spesa relativa alla seconda professionalità esterna di Istruttore Amministrativo, equivalente anch'essa a complessivi € 3.398,84 mensili per 144 ore mensili di utilizzo, grava sui fondi INPS dell'Home Care che verranno erogati a consuntivo e, pertanto, deve essere anticipata dal Comune Capofila con fondi propri per un ammontare di € 13.595,36;

ACCERTATO dunque che la Legge n° 178 del 30 dicembre 2020 (Legge di Bilancio 2021) nulla ha innovato per quanto concerne le disposizioni in materia di assunzioni di personale a tempo determinato, fatta eccezione per le ipotesi di cui ai commi 69° e 993° dell'articolo 1, nel senso che restano invariati i vincoli ed i limiti di carattere generale statuiti dal legislatore sia con riferimento ai presupposti che legittimano il ricorso a tale tipologia di contratto, rinvenibili nell'articolo 36, comma 2°, del D.Lgs. n° 165/2001 e ss.mm.ii., sia avuto riguardo al tetto di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28°, del D.L. n° 78/2010;

C_I580 - C_I580 - 1 - 2021-08-31 - 0039325

CHE le assunzioni di personale a termine, con qualsivoglia tipologia contrattuale, debbono continuare ad avvenire rispettando le limitazioni finanziarie ed ordinamentali previste dalle vigenti disposizioni, ovvero sia il citato articolo 36, comma 2°, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 e ss.mm.ii. relativamente alle esigenze ed il citato articolo 9, comma 28°, del D.L. 31 maggio 2010, n° 78 convertito in Legge n° 122 del 30 luglio 2010, che prevede l'obbligo di contenere le ipotesi di lavoro flessibile nel limite del 100% di quanto speso nell'anno 2009;

VISTO il ripetuto articolo 36, comma 2°, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165 in materia di ricorso a contratti di lavoro flessibile per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, così come novellato dall'articolo 49 del D.L. 25 giugno 2008, n° 112 convertito in Legge n° 133 del 06 agosto 2008, modificato con l'articolo 17, comma 26°, lett. a) e b) del D.L. 1° luglio 2009, n° 78 convertito in Legge 3 agosto 2009, n° 102 ed ulteriormente modificato con il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n° 150 e, in ultimo, modificato con l'articolo 4, comma 1°, lett. a), del D.L. n° 101 del 31 agosto 2013 convertito in Legge 30 ottobre 2013, n° 125, in virtù del quale risultano ulteriormente ristrette le ipotesi per le quali è possibile addivenire alla stipula di detti contratti;

VALUTATO che le esigenze dianzi descritte siano riconducibili alle condizioni di temporaneità o eccezionalità delle esigenze rigidamente previste dalle vigenti norme legittimanti l'utilizzo di personale con contratti di lavoro a termine;

VISTE le norme del Capo IV del D.Lgs. 15 giugno 2015, n° 81 disciplinanti la somministrazione di lavoro che, nell'ambito della Pubblica Amministrazione, può avvenire unicamente a tempo determinato;

RICHIAMATA a questo punto la deliberazione della Giunta Comunale n° 239 del 29 dicembre 2020 relativa all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023, già integrata con successivi atti n° 17 del 26 febbraio 2021 e n° 87 del 27 maggio 2021, e ritenuto di apportarvi la necessaria nuova integrazione;

VERIFICATO che questa Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale e che sussistono tutte le condizioni necessarie per dare attuazione al presente atto;

DATO ATTO infatti che:

a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'articolo 1, commi 819° e seguenti della Legge n° 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820° a 826° del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. A tal riguardo il Comune di Selargius ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nel triennio di riferimento

la spesa complessiva per il personale, calcolata per il triennio 2021-2023 in ossequio a quanto disposto dall'articolo 1, comma 557-quater della Legge n° 296/2006, come introdotto dall'articolo 3 del D.L. n° 90/2014, risulta contenuta nel prescritto limite con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 che è pari ad € 4.993.885,00, come si evince dal prospetto elaborato dal Servizio Contabilità del Personale che viene allegato alla presente deliberazione sotto la lettera "A" e dagli Allegati al Bilancio di Previsione 2021, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 220 del 09 dicembre 2020

l'Ente ha adottato, con deliberazione della Giunta Comunale n° 246 del 21 novembre 2019, il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022, da aggiornarsi per il triennio 2021/2023

con la richiamata deliberazione G.C. n° 239 del 29 dicembre 2020 l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'articolo 33, comma 2°, del D.Lgs. n° 165/2001, con esito negativo

C_I580 - C_I580 - 1 - 2021-08-31 - 0039325

l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione

l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'articolo 27, comma 9°, lett. c), del D.L. 26 aprile 2014, n° 66 convertito nella Legge 23 giugno 2014, n° 89 di integrazione dell'articolo 9, comma 3-bis, del D.L. 29 novembre 2008, n° 185

l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'articolo 243 del D.Lgs.

18 agosto 2000, n° 267 e, pertanto, non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale

□ con deliberazione n° 60 adottata dalla Giunta Comunale in data 22 aprile 2021 è stato integrato il PEG. con l'approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e del Piano della Performance per il triennio 2021/2023, ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n° 150/2009

□ per quanto attiene alle assunzioni obbligatorie, sulla base dell'attuale situazione del personale l'Amministrazione Comunale è tenuta ad assumere un lavoratore disabile e nessun appartenente alle cosiddette "categorie protette", secondo gli obblighi stabiliti dagli articoli 3 e 18 della Legge 12 marzo 1999, n° 68, in quanto nell'Ente si è verificata una scopertura per l'anno 2020, tenendo presente che si è già provveduto alla ricostituzione di detta quota di riserva con deliberazione della Giunta Comunale n° 108 del 31 maggio 2019 ed è in corso la procedura selettiva finalizzata all'assunzione del soggetto avente diritto

□ la capacità di spesa per le assunzioni flessibili nell'anno 2021 in corso, da contenersi nel tetto di quella effettuata con riferimento alle medesime tipologie contrattuali nel decorso anno 2009, ammonta a complessivi € 236.304,00, come rilevasi dall'unito elaborato predisposto anch'esso dal Servizio Contabilità del Personale contrassegnato con la lettera "B", a fronte della quale vengono al momento utilizzati € 222.392,00;

Vista

- la deliberazione della Giunta Comunale n° 239 del 29 dicembre 2020 relativa all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 per la quale il collegio dei revisori ha rilasciato il parere n. 53 del 27/12/2020;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 26 febbraio 2021 per la quale il collegio dei revisori ha rilasciato il parere n. 5 del 24 febbraio 2021;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 27 maggio 2021 per la quale il collegio dei revisori aveva emesso lo stesso parere n. 5 del 24 febbraio 2021;

Considerato che

- ai sensi dell'art.9, comma 28 del D.l. n.78/2010, gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1 della L. n.296/2006 non sono soggetti alle limitazioni previste dal medesimo comma, fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e, trattandosi di ente rispettoso dei vincoli di finanza pubblica non trova l'applicazione della riduzione al 50% ;
- 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

- questa Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale e che sussistono tutte le condizioni necessarie per dare attuazione al presente atto;
- le assunzioni flessibili possono essere effettuate nel limite del 100% della spesa di personale sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009, ammontante a € 236.304,00;
- le spese di personale a tempo determinato sostenute nell'anno 2021 ammontano a € 222.392,00, per il 2022 ad euro 70.908,00 e euro 0,00 per il 2023, secondo il prospetto ricevuto dall'Ente a firma del Direttore dell'Area 1 Dott.ssa Marina Ambu;

Considerato che

- con deliberazione C.C. n° 220 del 09 dicembre 2020 è stato approvato il Bilancio di Previsione armonizzato 2021/2023;
- con deliberazione n° 1 del 12 gennaio 2021 è stato approvato il piano esecutivo di Gestione (PEG) "Finanziario" annualità 2021-2022-2023;
- con deliberazione n° 60 adottata dalla Giunta Comunale in data 22 aprile 2021 è stato integrato il PEG. con l'approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e del Piano della Performance per il triennio 2021/2023, ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs. n° 150/2009;

Visti 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;

E s p r i m e

Parere:

- ✓ **Favorevole** al tetto massimo delle spese di personale che può essere programmato per le assunzioni a tempo determinato ed alla modifica del fabbisogno del personale anno 2021-2023.
- ✓ **Condizionato:**
 - a) al rispetto normativo contrattuale relativamente al rapporto a tempo parziale;
 - b) al costante mantenimento degli Equilibri e alla salvaguardia da determinarsi in riferimento alla normativa vigente;

c) ai flussi di cassa generati dalla riscossione delle Entrate.

Cagliari, 3 settembre 2021

Rag. Guido Cali' – Presidente
Dr. Gian Luca Zicca – Componente
Dr.ssa Monia Ibba - Componente