
PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2021 – 2023
E PIANO ANNUALE 2021



ISTITUTO DEI CIECHI DI CAGLIARI “MAURIZIO FALQUI”

Azienda Pubblica di Servizi alla Persona
Via Nicolodi, 1 09123 CAGLIARI

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 2 del 16/02/2021

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023 E PIANO ANNUALE 2021.

L'Organo di Revisione, Dott.ssa Mariangela Pistis, nominata con deliberazione della Giunta Regionale N.52/19 del 23/12/2018;

Premesso che:

- L'art. 3 comma 10-*bis* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prescrive il rispetto degli adempimenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso articolo, nonché dal comma 4-*bis* dell'art. 11 del medesimo decreto, da certificare, a cura dei revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio di previsione dell'ente;
- L'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, stabilisce che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

Preso atto che:

- l'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, pone vincoli in materia di contenimento della spesa di personale per gli enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”, come previsto dalla legge di stabilità 2016). L'articolo 1, comma 762 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2016), tenuto conto dell'introduzione delle nuove regole di finanza pubblica per gli enti territoriali, interviene a precisare che le norme relative al contenimento della spesa di personale che presuppongono il rispetto del patto di stabilità interno si intendono ora riferite al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.
- il secondo comma dell'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità

e qualità dei servizi ai cittadini, prevede che l'amministrazione dell'ente adotti il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter dello stesso d.lgs. n. 165/2001.

- la Sezione operativa del documento di programmazione, secondo il principio contabile applicato di cui al punto 4.1.8.2, allegato al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nel suo contenuto minimo, comprende, quale documento riassuntivo di tutte le scelte programmatiche, tra gli altri atti, la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge.

- la giurisprudenza della Corte dei conti impone l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale al fine di procedere all'assunzione del personale dipendente.

Visto il Decreto Ministeriale del 8 maggio 2018, registrato presso la Corte dei Conti in data 9 luglio 2018, che definisce ai sensi dell'art.6-ter, comma 1, del decreto legislativo n.165/2001, come inserito nell'art.4 comma 3, del decreto legislativo n.75/2017, le linee guida per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni, nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Visto in particolare il paragrafo 7 delle Linee guida, Aziende ed enti del Servizio sanitario nazionale, in quanto l'Istituto è un'Azienda di servizi pubblici alla persona. Secondo il quale: " La programmazione dell'attività dell'azienda, la definizione degli obiettivi e la verifica della disponibilità finanziaria, anche derivante da vincoli nazionali e regionali, costituiscono atti prodromici e alla base del piano triennale dei fabbisogni delle Aziende. I predetti piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) devono essere redatti nel rispetto della legislazione vigente in materia di contenimento del costo del personale. I PTFP delle Aziende e degli Enti del SSN sono approvati dalle rispettive regioni di appartenenza".

La definizione del piano dei fabbisogni deve fondarsi su una complessiva analisi concreta dei compiti istituzionali delle Aziende in termini di obiettivi, competenze, attività esercitate direttamente e professionalità necessarie in termini quantitativi e qualitativi, e deve essere compatibile con l'equilibrio economico-patrimoniale dell'azienda, nonché rispettare gli obiettivi previsti dalla normativa vigente.

La determinazione del fabbisogno deve tenere conto dei seguenti elementi:

- Articolazione dei professionisti per ruolo, categorie e profilo;
- Esigenze delle singole unità operative: l'analisi delle modalità operative e di erogazione del servizio permette di determinare il fabbisogno complessivo dell'ente;
- Tempi di attuazione dei documenti programmatori: il fabbisogno deve essere declinato in relazione alle modalità e ai tempi di attuazione dei documenti di programmazione nazionali, regionali e aziendali;
- Distinzione tra attività continuative e, dunque, da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività, invece, connesse ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;
- Modalità con le quali si intende far fronte al fabbisogno di personale a tempo indeterminato e determinato;
- Ricorso alle prestazioni aggiuntive a vario titolo.

Rilevato che, non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale, ma anzi, per esigenza di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, per il miglior funzionamento dell'Istituto, viste le maggior richieste di servizi da parte dell'utenza e di collaborazione da parte di altri enti e, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica, è necessario integrare la dotazione organica dell'Ente anche in seguito alle collocazioni a riposo avvenute nel corso del 2020.

Vista la proposta di deliberazione del Commissario Straordinario, Avv. Marcello Medici, avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno del personale 2021 - 2023";

Vista la pianta organica al 31.10.2019 nella quale erano ricomprese le seguenti figure professionali:

N.3 Collaboratore tecnico professionale esperto cat. Ds;

N.1 Collaboratore Amministrativo esperto cat. Ds;

N.1 Ausiliaria specializzata cat. A.

Per un totale di n. 5 figure professionali con un costo totale complessivo annuo pari a euro 246.763,51.

Vista la pianta organica al 31.10.2020 con il collocamento a riposo di

N.1 Collaboratore tecnico professionale cat. Ds;

N.1 Collaboratore Amministrativo esperto cat. Ds;

N.1 Ausiliaria specializzata cat. A:

Composta solo da N.2 Collaboratore tecnico professionale esperto cat. Ds;

Per un totale di n. 2 figure professionali con un costo totale complessivo annuo pari a euro 103.647,84.

Vista la necessità di prevedere nelle more dell'espletamento delle procedure necessarie alla sostituzione dei dipendenti collocati a riposo, l'assunzione **nel corso dell'anno 2021** delle seguenti figure professionali:

N.1 Collaboratore amministrativo nel settore Economico finanz. e affari gen. Cat.Ds, a tempo pieno, con assunzione a termine con un costo complessivo di euro 48.924,74;

N. 1 Collaboratore amministrativo nel settore Socio educativo cat.D, a tempo pieno con assunzione a tempo indeterminato, con un costo complessivo di euro 45.367,32;

N.1 Operaio tecnico specializzato nel settore Socio educativo cat.C, a tempo pieno con assunzione a tempo indeterminato, con un costo complessivo di euro 41.781,93;

Per un totale di n. 5 figure professionali con un costo totale complessivo annuo pari a euro 243.973,08.

Nel corso del 2022 è prevista l'assunzione delle seguenti figure professionali:

N.1 Collaboratore amministrativo nel settore Centro Document. – Comunicazione Istituzionale Cat.D, Part-time 50%, con assunzione a tempo indeterminato con un costo complessivo di euro 23.729,54;

N.1 Ausiliario specializzato commesso nel settore Economico finanz. affari generali cat.A, a tempo pieno con assunzione a tempo indeterminato, con un costo complessivo di euro 33.732,95.

Per un totale di n. 7 figure professionali con un costo totale complessivo annuo pari a euro 301.435,57.

Nel corso del 2023 è prevista l'assunzione delle seguenti figure professionali

N.1 Operaio tecnico specializzato nel settore Servizi di produzione cat. C, Part-time 50%, con assunzione a tempo indeterminato con un costo complessivo di euro 15.931,03.

Portando così l'Istituto ad un totale di n.8 figure professionali con un costo totale complessivo annuo pari ad euro 317.366,60.

Si precisa che non si farà ricorso alle progressioni di carriera *ex art. 22, comma 15, del d.lgs. n. 75/2017*, stante la necessità di implementazione dall'esterno della pianta organica.

Preso atto che l'Istituto:

- 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;

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, 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 attualmente vigenti;

Rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a € 48.924,74;
- le spese per il personale sono coerenti con il bilancio di previsione per il triennio 2021/2023.

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 3, comma 10-bis del](#) decreto legge 24 giugno 2014 n.90, a seguito dell'istruttoria svolta;

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione avente ad oggetto *“Programmazione triennale del fabbisogno personale 2021/2023 e piano annuale assunzioni 2021”, con la richiesta di verifica della capacità finanziaria da effettuarsi nel corso degli anni 2022 e 2023, prima delle sopra citate assunzioni.*

Tortoli, lì 18.02.2021

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Mariangela Pistis