

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED
ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 – 2026
SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" -
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

COMUNE DI VILLA SANT'ANTONIO

Provincia di Oristano

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale DEL 08/06/2024

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2025/2026.

L'Organo di Revisione D.ssa Lucia Biagini, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 07.07.2022, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della Sezione "Piano triennale del fabbisogno di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

visti:

- § l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale 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. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- § l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- § l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... 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. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- § l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";

- § l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008;
- § l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

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;

richiamati:

- § il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "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";

considerato;

Che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- § l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al

primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

§ il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

§ la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

Rilevato che il Piano integrato di attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, tra cui il Piano del fabbisogno di personale;

rilevato che nella medesima proposta di delibera si attesta che non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che è in corso di approvazione il piano delle azioni positive 2024/2026 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2024/2026;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 ed accertamento dell'assenza di personale in posizione di soprannumero o di eccedenza per l'anno 2024” unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ✚ con 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”;
- ✚ il D.M. del 17/03/2020 dispone che dal 20 aprile 2020, la nuova metodologia di calcolo del limite della spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1 c. 557-quater L. N. 296/2006, è calcolata sul rapporto tra le spese del personale dell'anno 2022 e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 al netto del Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato in competenza nel Bilancio 2023;
- ✚ al fine del controllo, il Revisore si è avvalso dello strumento delle carte di lavoro finalizzate ad analizzare nel merito la proposta di delibera e tutti i suoi allegati, riferiti alla parte normativa e contrattuale;
- ✚ **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** 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);

rilevato che:

con il presente atto risulta quanto segue:

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

- ü le spese del personale classificate secondo le risultanze del conto consuntivo e pubblicate nel sito della BDAP ammontano ad € 153.665,00, per cui il rapporto tra le spese di personale dell'anno 2022 e la media delle entrate correnti nel triennio 2022/2024 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in competenza del bilancio 2024 è pari al 15,73%, per cui si colloca al di sotto del 29,50% del valore soglia stabilito per gli Enti aventi popolazione fino a 999 abitanti;
- ü l'Ente avendo le spese del personale al di sotto del valore soglia ai sensi del D.M. del 17 marzo 2020, viene classificato come Ente virtuoso per cui può ampliare il margine di spesa per personale fino a raggiungere il valore soglia del 29,50%;
- ü che il tetto massimo delle spese di personale può essere programmato fino al raggiungimento dell'importo di € 284.032,49 pari ad un aumento di spesa di personale rispetto all'anno 2022 ai sensi del D.M. del 17/03/2020 per un importo di € 64.934,65, comprendendo tutte le spese di personale a tempo indeterminato e determinato;

Preso atto che:

- ü a seguito di quanto indicato nella presente proposta di delibera, la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è stata determinata dall'Ufficio Ragioneria in € 64.934,65 maggiori rispetto a quanto iscritto nel Bilancio di Previsione 2024-2026;

CONSIDERATO

- ü che in base al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2024/2026, si prevedono (così come indicato in proposta e in allegato):
- ü anno 2024

N. 1 assunzione Part-Time per 18 ora (ex Cat. D) Funzionario Area Sociale mediante convenzione con altro Ente;

N. 1 assunzione Part-Time per 18 ore e indeterminato (ex Cat. D) Funzionario Area Tecnica

N. 1 assunzione a tempo pieno e indeterminato (ex Cat. C) Funzionario Amministrativo – contabile;

N. 1 incremento d'orario da Part-Time 18 Ore a Full-Time 36 Ore per l'istruttore tecnico;
- ü anno 2025 nessuna assunzione
- ü anno 2026 nessuna assunzione
- § che le eventuali P.O. da conferire, dovranno rispettare oltre che le somme stanziare in bilancio anche la normativa vigente in materia;
- § **Visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti 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;
- § **PRESENTA**, la seguente asseverazione relativamente al rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio e mantenimento:

A S S E V E R A Z I O N E
L I M I T A T A
S U L R I S P E T T O P L U R I E N N A L E
D E G L I E Q U I L I B R I D I B I L A N C I O
D . M . 1 7 M A R Z O 2 0 2 0

Il Revisore,

Visti

- ü gli atti predisposti dal Servizio Finanziario in merito al rapporto "Spesa del Personale 2022 e media delle Entrate Correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità" pari al 15,73%;

Rilevato che

- ü l'Ente avendo le spese del personale al di sotto del valore soglia ai sensi del D.M. del 17 marzo 2020, viene classificato come Ente virtuoso per cui può ampliare il margine di spesa per personale fino a raggiungere il valore soglia del 29,50%;
- ü che il tetto massimo delle spese di personale può essere programmato fino al raggiungimento dell'importo di € 284.032,49 pari ad un aumento di spesa di personale rispetto all'anno 2022 ai sensi del D.M. del 17/03/2020 per un importo di € 64.934,65, comprendendo tutte le spese di personale a tempo indeterminato e determinato;

Considerato che

- ü Il rispetto degli equilibri di Bilancio alla luce del D.M. 01 agosto 2019 e successive modificazioni e integrazioni, individua i tre saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo;
- ü I saldi dei nuovi equilibri si basano sui risultati di competenza, equilibrio di bilancio e equilibrio complessivo;
- ü con la precisazione della Commissione Arconet della riunione del 11/12/2019, Il risultato di competenza W1 e l'equilibrio di Bilancio W2 sono indicatori che rappresentano gli **equilibri della gestione del bilancio**, mentre l'**equilibrio complessivo** W3 svolge la funzione di rappresentare gli effetti della gestione complessiva dell'esercizio e la relazione con il risultato di amministrazione;
- ü lo stato di salute finanziaria dell'Ente, **si misura soprattutto sotto il profilo dell'equilibrio corrente e a supporto dell'analisi**, potrebbero rilevarsi altri indicatori che consentono di analizzarne la gestione, evidenziando i parametri di criticità specifici e/o situazioni di disequilibrio;

Dato atto che

- ü in tal fattispecie, per poter asseverare il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, comporta **un'attenta analisi finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente**, sia con riferimento ai risultati conseguiti nei rendiconti, sia a quelli dei bilanci di previsione;

ASSEVERA

- ü **limitatamente agli Equilibri di Bilancio** la spesa del Personale relativa alle modifiche al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 in merito al rapporto "Spesa del Personale 2022 e media delle Entrate Correnti al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità", **con riserva** di monitorare l'equilibrio complessivo solo in sede di

approvazione del Rendiconto di Gestione, nonché nella salvaguardia degli equilibri di Bilancio in sede di parere alla proposta di delibera C.C.

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 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:

- ü **Favorevole** al tetto massimo delle spese di personale può essere programmato fino al raggiungimento dell'importo di € 284.034,49 pari ad un aumento di spesa di personale rispetto all'anno 2022 ai sensi del D.M. del 17/03/2020 per un importo di € 64.934,65, comprendendo tutte le spese di personale a tempo indeterminato e determinato;
- ü **Condizionato:**
 - a) al costante mantenimento degli Equilibri e alla salvaguardia da determinarsi in riferimento alla normativa vigente;
 - b) ai flussi di cassa generati dalla riscossione delle Entrate.

Oristano 08 giugno 2024

L'Organo di Revisione

Firmato D.ssa Lucia Biagini