

Dott.ssa Simona Scanu
Revisore Contabile
Commercialista
Via Bach n.1- 07026 OLBIA
Mail: sc.scanu@tiscali.it

COMUNE DI TELTI (Prov. SS)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 8 del 22/04/2024	Parere su proposta di deliberazione inerente "P.I.A.O. 2024/2026. I^a variazione al fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026";
--	--

L'Organo di Revisione Economico-Finanziaria del Comune intestato;

Vista la Parte II - Titolo VII del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che testualmente recita:

"Art. 19 – Assunzioni di personale.

...omissis...

8. A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.";

Vista la proposta di G.C. n. 38 del 22/04/2024 avente ad oggetto **"P.I.A.O. 2024/2026. I^a variazione al fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026.";**

Visto l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;

Visto l'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni;

Visto l'art.9, comma 28 del D.L. 78/2010, modificato dall'art. 11 del D.L. 90/2014, convertito con Legge 114/2014;

Viste le novità legislative in materia di personale intervenute con il Decreto legge n. 113/2016 convertito in legge 07.08.2016 n. 160 :

-Art. 16, comma 1: All'articolo 1, comma 557, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, la lettera a) è abrogata.

Visto il D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 che è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165;

Visto il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che intervenendo all'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114:

- modifica il comma 5 stabilendo che sono destinate alle assunzioni le facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

- introduce il comma 5 sexies disponendo che 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;

Visto l'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 nel quale si stabilisce che i comuni potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di superare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557- quater e/o 562, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia come da tabella che segue:

Visto che la Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che le: Entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI (sempre al netto del FCDE diparte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani, Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999(altre forme di lavoro flessibile);

Di seguito il prospetto di calcolo del limite di cui al DM 17 marzo 2020, con evidenza della collocazione del Comune tra i comuni virtuosi, considerato che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette è al di sotto del valore soglia di tale rapporto previsto per classe demografica dalla tabella 1 dello stesso DM (valore soglia 27,60%)

Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.			
Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020			
Abitanti	2261	Prima soglia	Seconda soglia
Anno Corrente	2024	27,60%	31,60%
Entrate correnti		FCDE	65.302,78 €
Ultimo Rendiconto	2.796.276,74 €	Media - FCDE	2.640.860,46 €
Penultimo rendiconto	2.631.991,01 €	Rapporto Spesa/Entrate	
Terzultimo rendiconto	2.690.221,98 €	20,38%	
Spesa del personale		Collocazione ente	
Ultimo rendiconto	538.097,79 €	Prima fascia	
Anno 2018	568.988,44 €	FCDE	
Margini assunzionali		0,00 €	
Utilizzo massimo margini assunzionali		Incremento spesa	
0,00 €		170.696,53 €	

Spesa del Personale							
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;							
Entrate Correnti							
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.							
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00 %	33,00 %	34,00%	35,00 %
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00 %	33,00 %	34,00%	35,00 %
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00 %	28,00 %	29,00%	30,00 %
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00 %	26,00 %	27,00%	28,00 %
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00 %	24,00 %	25,00%	26,00 %
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00 %	19,00 %	21,00%	22,00 %
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00 %	14,00 %	15,00%	16,00 %
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00 %
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Resti assunzionali							
Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annui, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.							
Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione							
Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.							

Si precisa che in merito alla spesa di personale che dovrà essere sostenuta dal Comune e tale limite, in data 16/11/2022 si è provveduto al rinnovo del CCNL di comparto dei dipendenti pubblici, di conseguenza si evidenzia che in base a quanto previsto dall'art. 3, comma 4-ter del DL 32/2022, gli oneri dei rinnovi contrattuali a partire dal contratto 2019/2021 e anticipo rinnovi contrattuali 2024 (Legge Bilancio 213 del 30/12/23) sono esclusi dalle spese di personale ai fini del calcolo del valore soglia di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, pertanto:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006				
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/2013	2024	2025	2026
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	651.244,74 €	516.197,24 €	472.614,81 €	459.368,43 €
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata NELL'esercizio successivo (alla luce della nuova contabilità)		22.754,44 €	22.754,44 €	22.754,44 €
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente				
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile				
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili				
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		58.030,62 €	58.030,62 €	58.030,62 €
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. N. 267/2000				
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 d.lgs. N. 267/2000		35.031,69 €	35.031,69 €	35.031,69 €
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2 d.lgs. N. 267/2000				
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori				
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada				
IRAP		38.035,42 €	36.135,40 €	35.009,46 €
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo		4.000,00 €	4.000,00 €	4.000,00 €
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando				
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni		1.532,96 €	1.532,96 €	1.532,96 €
Totale (A)	651.244,74 €	675.582,37 €	630.099,93 €	615.727,61 €
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2024	2025	2026
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		-		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata DALL'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		23.043,63 €	23.043,63 €	23.043,63 €

Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		7.214,12 €		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni				
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate				
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	83.947,41 €	47.101,40 €	47.101,40 €	47.101,40 €
Spese per il personale appartenente alle categorie protette				
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni				
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada				
Incentivi per la progettazione		10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
Incentivi per il recupero ICI				
Diritti di rogito		5.000,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)				
Maggiori spese autorizzate -entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007				
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 16/2012)				
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo)				
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		20.519,05 €	0,00 €	0,00 €
Totale (B)	83.947,41 €	112.878,20 €	85.145,03 €	85.145,03 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	567.297,33 €	562.704,17 €	544.954,90 €	530.582,58 €
CALCOLO LIMITE LAVORO FLESSIBILE ART. 9, COMMA 28 D.L. 78/2010				
		ANNO 2009	2024	2025
		2026		
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE NELL'ANNO 2009 (50% MEDIA 2007/2009)	28.659,60	-	-	-

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2024

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
1	Area istruttori (ex Istruttore di vigilanza Cat. C) dal 01/06/2024	C1	€ 20.519,05	Procedura concorsuale/scorrimento graduatorie altri enti/mobilità	2024
1	Area operatori esperti (ex Cat. B3) dal 01.06.2024	B3	€ 13.316,20	Scorrimento graduatoria Ente	2024
1	Area operatori esperti (ex Cat. B3) dal 01.06.2024	B3	€ 29.486,64	Passaggio da tempo parziale a tempo pieno di un a dipendente in ruolo	2024
1	Istruttore Direttivo tecnico dal 01.06.2024 al 10.10.2026	D1	€ 35.031,69	Selezione per titoli e colloquio ex art. 110 1° comma D.lgs. n. 267/2000	2024/2025/2026

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2025

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	NESSUNA ASSUNZIONE				2025

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2026

N.	Profilo professionale	Cat.	Spesa annua	Modalità di copertura posto	Anno
	NESSUNA ASSUNZIONE				2026

VISTI:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Visto che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 59 del 15.12.2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024/2026;
- con delibera di Consiglio comunale n. 63 del 22.12.2023, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026, confluito nel P.I.A.O., è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 05.03.2024 e trasmesso tramite Sico;
- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 29.02.2024 ha evidenziato che presso il Comune di Telti non risultano eccedenze di personale;
- il Comune di Telti ha aggiornato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 14.03.2023, il piano triennale delle azioni positive 2023/2025.

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1,

comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»;

Rilevato che:

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai "Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, comma 3, che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.";
- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:
 - **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;**
 - **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE;**
 - **a. Sottosezione di programmazione Valore pubblico;**
 - **b. Sottosezione di programmazione Performance;**
 - **c. Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza;**
 - **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;**
 - **a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;**
 - **b. Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile;**
 - **c. Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;**
 - **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.**

Il PIAO si dovrà poi approvare ogni anno entro il 31 gennaio e comunque entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

Visto che il settore finanziario quantifica le previsioni di spesa di personale, per gli anni 2024/2026 al di sotto delle spese del triennio 2011/2013 ed il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020;

Verificata la capacità assunzionale di cui al Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Visto che il Comune di Telti, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2024-2026 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

Atteso che

- con un comunicato dell'ANAC del 10.01.2024 è stato sancito che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 15 aprile 2024, a seguito del differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023;

- il comunicato, inoltre, segnala che, ai sensi dal PNA 2022 di cui alla deliberazione n. 7 del 17 gennaio 2023, le Amministrazioni e gli Enti con meno di 50 dipendenti, indipendentemente dal fatto che siano tenuti all'approvazione del PTPCT o del PIAO, dopo la prima approvazione possono confermare nel triennio, con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo, lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente (Sezione anticorruzione del PIAO o PTPCT).

Rilevato che:

- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.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;
 - 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 €. **57.319,19** per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) 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, infatti la spesa prevista per gli anni 2024/2026 ammonta ad €. **0,00**;
 - che la spesa conseguente all'attuazione di detta programmazione per l'anno 2024 ammonta ad €. 562.704,17, per l'anno 2025 ad €. 544.954,90 e per l'anno 2026 ad €.530.582,58 e rientra nei limiti della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013 pari ad €. **567.297,33**, rispettando quanto disposto dal principio di cui all'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

-di provvedere alla pubblicazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente;

-di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Naturalmente le future assunzioni in base al valore soglia di cui sopra, fermo quanto previsto dall'art.5, potrà essere incrementata sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto **pluriennale dell'equilibrio di bilancio** e secondo le definizioni dell'art.2, non superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 comma 1 di ciascuna fascia demografica.

accerta

che quanto previsto nella **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** rispetta:

- 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;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 38 del 22/04/2024 avente ad oggetto **“P.I.A.O. 2024/2026. 1ª variazione al fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026.”** solo relativamente a quanto di propria competenza e cioè alla Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale,

ed assevera

il mantenimento alla data odierna, dell'equilibrio pluriennale per gli anni 2024/2026 a seguito dell'adozione della modifica al Piano del fabbisogno di personale 2024/2026 di cui alla proposta esaminata.

Le spese di personale derivanti dalla presente programmazione troveranno copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2024-2026 e sono coerenti con l'obiettivo di assicurare il permanere degli equilibri pluriennali di bilancio prescritti dalla normativa;

Si raccomanda:

- che vi sia sempre la sussistenza dei presupposti di temporaneità ed eccezionalità previsti dall'art.36 del D.Lgs. 165/2001 per il ricorso alle forme flessibili di impiego, il rispetto dei limiti percentuali previsti dall'art.23 e dall'art.31 del D.Lgs. 81/2015, richiamati dal D.Lgs. 75/2017, rispettivamente, per le assunzioni a tempo determinato e per la somministrazione di lavoro, nonché il rispetto dell'art. 50 del CCNL del 21/05/18.

- che nel corso dell'attuazione del piano Triennale Fabbisogno del personale 2024/2026 e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il Revisore ricorda che “nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, secondo il D.L. n. 13/2023, le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente considerare “specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento”.

Tali specifici obiettivi devono essere “valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento”.

Il rispetto dei tempi di pagamento rientra tra gli “Obiettivi generali” previsti dall'art. 5, co. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009.

Gli obiettivi sono attribuiti ai “dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture”.

Nello specifico si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018.

Di conseguenza, gli enti tenendo conto delle indicazioni normative dovranno dare puntuale attuazione a questa novità nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance”.

Si ricorda inoltre che è stata emanata una **nuova direttiva del 28/11/2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione** che fa seguito alle indicazioni fornite precedentemente dal Dipartimento della funzione pubblica con riguardo alle modalità operative da adottare per la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale delle amministrazioni pubbliche, di livello dirigenziale e non, al fine di integrare e adeguare ai nuovi indirizzi di efficacia ed efficienza l'attività delle amministrazioni pubbliche.

I punti interessati sono:

- Sviluppo dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance,
- Valorizzazione del merito,
- Valutazione dei comportamenti: la leadership,
- La formazione e il capitale umano,
- Altre forme di premialità.

Il Revisore invita l'Ente ad adeguare in modo preciso e puntuale i propri sistemi di valutazione e misurazione delle Performance alla suddetta direttiva, attraverso il supporto dell' Organismo Indipendente di Valutazione.

**L'ORGANO DI REVISIONE
ECONOMICO-FINANZIARIA
Dott.ssa Simona Scanu**

