



CITTA' DI GALATONE
Provincia di Lecce
Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 08/2024

Galatone, 08.04.2024

Si è riunito in data odierna, in modalità telematica, il Collegio dei Revisori del Comune di Galatone, nominato con deliberazione C.C. n.34 del 29.06.2021, esecutiva.

Il Collegio è formato da:

- Dott. Adriano Migali – Presidente
- Dott. Giancarlo Raffaele Schiavone – Componente
- Dott. Enrico Monaco – Componente.

Il Presidente, riscontrata la presenza di tutti i componenti del Collegio, in grado di seguire i lavori in tempo reale e di scambiarsi eventuale documentazione, in conformità dell' art. 134 comma 3) del Regolamento di contabilità Armonizzato approvato con deliberazione del C.C. n. 35 del 13/08/2020, dichiara la seduta valida ed atta a deliberare.

Si prende in esame la proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n° 50 del 26/03/2024 avente ad oggetto: "Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 ex Art. 6 del D. Lgs. N. 165/2001", unitamente agli allegati, sottoposta a questo organo di revisione in data 27/03/2024, prot. gen. n. 009577, per il parere di competenza, che si allega al presente verbale per formarne parte integrante.

Premesso che:

- con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017;
- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze attitudinali, oltre le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D.Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c.1 lett. a/bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il Piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001);

Dato atto che:

- il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 riguardante il "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 e, nello specifico, l'art. 1, comma 1, stabilisce, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; ...omissis...

- 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, il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del decreto medesimo 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: ...omissis... SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO- a. Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa: ai sensi dell'art. 4, comma 1, lett. a), la presente sottosezione di programmazione illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;

Preso atto che questa Giunta Comunale, con propria deliberazione n.154 del 28/7/2023, aggiornata successivamente sempre con propria deliberazione n. 263 del 4 dicembre 2023, ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione adottato ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, comprensivo della sezione 3 – Organizzazione e capitale umano che assorbe la sottosezione Programmazione Piano triennale del fabbisogno di personale secondo quanto riportato nei prospetti allegati alle predette deliberazioni;

Visti i pareri espressi al riguardo dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Visto 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;

Visti:

- L'art. 39, comma 1 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;
- L'art. 89, comma 5, e l'art. 91 del D. Lgs n. 267/2000;
- L'art. 19 comma 8, della Legge n. 448/2001;
- L'art. 1 commi 557, 557 bis e 557 ter della Legge 296/2006;
- L'art. 1 comma 118 della Legge 220/2010;
- Il D.L. n. 90/2014 e il D.L. n. 135/2018 convertito con modificazioni dalla Legge n.12/2019;
- L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. N. 75/2017;
- L'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i.;

Visti altresì:

- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;
- 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 determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557- quater, L. n. 296/2006;
- il D.M. 17 marzo 2020 citato che dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;
- la circolare Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Tenuto conto che, a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio 2022, questo ente registra un'incidenza della spesa di personale sulla media entrate correnti degli ultimi tre esercizi, al netto del F.C.D.E., pari al 19,86%, inferiore al valore soglia del 27,00%, di cui all'art. 4 del decreto attuativo del 17 marzo 2020;

Atteso che, questo Ente, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento per fascia demografica di appartenenza, ai sensi del combinato disposto degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 1, del DPCM del 17 marzo 2020, può incrementare nel 2024 la spesa di personale registrata a rendiconto 2018 (di € 2.753.636,52) per euro 605.800,03 -valore(A)- pari alla percentuale massima del 22% della spesa di personale registrata nello stesso anno;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019;

Tenuto conto che, a seguito delle cessazioni intervenute nel quinquennio utile e delle assunzioni effettuate fino a tutto il 2019 nonché nell'anno 2020, ad esito di procedure concorsuali indette nel 2019 e quindi prima della data di entrata in vigore del nuovo impianto normativo, le facoltà assunzionali residue, determinate in conformità al previgente quadro normativo, ammontano ad euro 388.881,16 -valore(B)- (di cui Euro 25.009,99 pari al 75% della spesa relativa alle cessazioni anno 2017 ed euro 363.871,17 pari al 100% della spesa relativa alle cessazioni anno 2018+2019);

Visto sul punto il parere della RGS prot. 12454 del 15 gennaio 2021;

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dall'applicazione del nuovo regime previsto dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in luogo dell'utilizzo dei resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019, pari a € 388.881,16;

Accertato che il limite teorico massimo potenziale della spesa di personale per l'anno 2024 è pertanto pari a € 3.359.436,55 (Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 Euro 2.753.636,52 + Euro 605.800,03 Incremento massimo teorico per reclutamento a tempo indeterminato);

Dato atto:

- della suddetta normativa richiamata e dell'attività di ricognizione effettuata circa l'avvenuto rispetto dei presupposti normativi;
- del rispetto degli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 e s.m.i.;

Tenuto conto che il piano occupazionale in oggetto è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget occupazionale;

Preso atto che l'Ente:

- ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti;
- ha adottato il Piano di Azioni Positive per gli anni 2022-2024 (delibera di G.C. n. 30/2022);
- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile prescritti dalla legge 68/1999;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;
- ha attestato, come da relazioni dei Responsabili conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Preso atto che il DPCM 17 marzo 2020, cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, così 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”;

Rilevato che l'ente:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 27 aprile 2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 ex art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000;
- con deliberazione n. 49 del 28/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 ex art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 aggiornato con deliberazione n. 3 dell'8/2/2024;
- con deliberazione n. 4 dell'8 febbraio 2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- ha trasmesso alla BDAP, nei termini previsti, il Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026 e il rendiconto della gestione e il bilancio consolidato per l'esercizio 2022;

Preso atto dell'informazione preventiva inviata alle rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. N. 165/2001, giusta nota prot. n. 0009574 del 27/03/2024;

Tenuto conto che i pensionamenti già programmati da alcuni dipendenti dell'ente impongono la necessità di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026 e il relativo piano occupazionale, che andranno a formare la sezione 3 del PIAO 2024-26, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale, di cui alla presente proposta di deliberazione di G.M. n. 50/2024 e più in particolar modo, secondo quanto riportato nei prospetti allegati alla predetta deliberazione;

Atteso che il nuovo piano occupazionale 2024 per assunzioni a tempo indeterminato, come delineato nel prospetto allegato alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n° 50 del 26/03/2024, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionali e consente quindi di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2006;
- il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000

Visti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. N. 267/2000;

Tanto premesso e considerato, il Collegio dei Revisori, per quanto di sua competenza,

SUGGERISCE

ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, ed a seguito dell'istruttoria svolta, prima di procedere alle assunzioni previste, di verificare il rispetto delle condizioni necessarie per dar seguito a detti fabbisogni;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 26/03/2024 avente ad oggetto: "Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 ex Art. 6 del D. Lgs. N. 165/2001", unitamente agli allegati, entro lo spazio finanziario consentito, e raccomanda una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio nonché di attuare tutte le misure possibili per il contenimento delle spese del personale in termini assoluti.

Rammenta che la Corte dei conti del Veneto, con deliberazione n. 104/2020, evidenzia la necessità che anche gli enti "virtuosi" mantengano un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, tenendo conto della possibile evoluzione, straordinaria o strutturale, delle condizioni del contesto e del bilancio nei prossimi anni.

Rammenta inoltre che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del 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.

PRENDE ATTO

che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 di cui alla proposta di deliberazione n. 50 del 26/03/2024, costituisce sezione obbligatoria del PIAO 2024-2026 ovvero della relativa Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Adriano Migali – Presidente

Dott. Giancarlo Raffaele Schiavone – Componente

Dott. Enrico Monaco – Componente