

COMUNE DI POGGIO SAN MARCELLO

Provincia di Ancona

L'organo di revisione

Verbale n. 20 del 11/04/2024

OGGETTO: PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 15 DEL 08/04/2024 AVENTE PER OGGETTO: "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026.

Il Revisore Unico del Comune di Poggio San Marcello Rag. Alfredo Benedetti, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 27/07/2023;

Vista la proposta della Giunta Comunale n. 15 del 08/04/2023 con oggetto: "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026";

Il Revisore

Richiamati e seguenti disposti di legge:

- l'art. 6, 33 e 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- l'art. 1, comma, commi 557, 557-bis e 557-quater, della Legge 27/12/2006 n. 296;
- l'art. 3 del Decreto Legge 24/06/2014 n. 90, convertito in Legge 114/2014, come modificato da ultimo dalla Legge n. 26/2019;
- l'art. 1, comma 228, della Legge 208/2015;
- l'art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010;

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del Decreto Legge n. 80/2021, convertito, con modificazioni, in Legge n. 113/2021 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81/2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

Visto il Decreto 08.05.2018, con cui 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27/07/2018;

Rilevato che il Bilancio di Previsione 2024-2026 è stato prorogato al 15 marzo 2024 ed il conseguente termine di approvazione del PIAO 2024-2026 è slittato al 15.04.2024;

Vista la sottosezione "organizzazione e capitale umano" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

Considerato che:

- l'art. 1 comma 475, lett. E) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;
- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella Legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 1122/2008 convertito con Legge n. 133/2008;

- il D.L. n. 34/2019 (Decreto Crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28/06/2019 n. 58 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. del 17/03/2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20/04/2020;
- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall'art. 9, comma 28 della L. 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella L. 114/2014, prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009. Qualora, pertanto, ne ricorrano i presupposti (esempio temporaneità dovuta ad afflussi turistici, introduzioni di nuovi servizi o nuove tecnologie non fronteggiabili con il personale in servizio), le amministrazioni devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono – fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del patto di stabilità interno – che prima di attivare procedure concorsuali, scorrimenti di graduatorie o avviamenti dalle liste di collocamento, sono tenute ad espletare le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

Verificato che questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2022;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026, del rendiconto 2022 ed ha provveduto alla trasmissione di questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);

Verificato che gli spazi assunzionali a tempo indeterminato, in applicazione delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in L. 58/2019 e s.m.i. e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FDCE dell'ultima delle tre annualità considerate e dell'anno 2022 per la spesa di personale il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 28,51%. Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 29,50% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 33,50%. Il comune si colloca pertanto entro la soglia, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, con riferimento all'annualità 2024-2025, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di Euro 181.030,13. Si raccomanda quindi il rispetto del vincolo assunzionale della presente norma.

Atteso che questo Organo è chiamato, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.

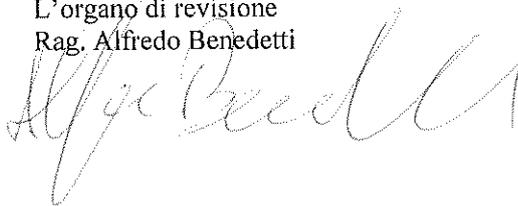
Alla luce delle considerazioni che precedono

ESPRIME

Parere favorevole sull'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026:
sottosezione 3, organizzazione e capitale umano.

Morrovalle li, 11 Aprile 2024

L'organo di revisione
Rag. Alfredo Benedetti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfredo Benedetti', written in a cursive style.

