



# Comune di Monteleone Sabino

Provincia di Rieti

COMUNE DI MONTELEONE SABINO (RI)
16 MAG 2024
PROT. .... 2401 .....
CAT.....CLASSE.....

## Il Revisore Unico

Verbale n. 2 del 13 maggio 2024

### ***Parere sulla sottosezione 3.3 del Piano Integrato Attività e Organizzazione: Fabbisogno di personale 2024-2026***

L'organo di revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta n. 31 del 29/04/2024 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2024 semplificato del Comune di Monteleone Sabino 2024-2026, inerente il fabbisogno di personale 2024-2026.

#### ***Premesso che***

- L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla previgente normativa:
- il DPR n. 81 del 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/6/2022, è stato adottato il *Regolamento per l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti* (non abrogati) dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che risultano:
  - Piano dei fabbisogni (articolo 6, Dlgs 165/2001);
  - Piano delle azioni concrete (articoli 60 bis e 60 ter, Dlgs 165/2001);
  - Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), legge 244/2007);
  - Piano della *performance* (articolo 10, Dlgs 150/2009);
  - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), legge 190/2012);
  - Piano organizzativo per il lavoro agile (articolo 14, comma 1, legge 124/2015);
  - Piano di azioni positive (articolo 48, comma 1, Dlgs 198/2006);
- l'articolo 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha previsto l'obbligo per tutte le pubbliche

amministrazioni di dotarsi di un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), con una ulteriore semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti, introdotta nel comma 6, del già citato d.l. 80/2021;

- con decreto ministeriale n. 132 del 30 giugno 2022, in vigore dal 22 settembre 2022, è stato approvato il *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, in attuazione all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge 80/2021;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che 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;

### ***Considerato che***

Come risulta dalla proposta di deliberazione in oggetto:

- il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024/2026 è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n. 10 del 29/01/2024;
- il Bilancio di Previsione del triennio 2024/2026 è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n. 11 del 29/01/2024;
- il Rendiconto dell'esercizio 2023 è stato approvato con atto di Consiglio Comunale n. 9 del 28/04/2023;
- che il Comune ha attestato che i documenti di bilancio 2024-2026 sono stati regolarmente approvati con delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 29/01/2024 e tempestivamente trasmessi alla BDAP;
- che l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2022, gli obiettivi del pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018, gli obiettivi degli equilibri di cui comma 821 dell'art. 1 della L. 145/2018 per gli anni 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023;
- che risultano espressi i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del TUEL;
- che è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario;
- che il Comune di Monteleone Sabino, alla data del 31/12/2023 aveva meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente 11;
- che non sussiste presso il Comune di Monteleone Sabino nessuna richiesta di trasformazione da tempo parziale e tempo pieno;

- che il Comune ha attestato, come da relazioni dei Responsabili conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;
- che con delibera di G.C. n. 25 del 07/03/2024 il Comune di Monteleone ha rideterminato la dotazione organica del personale nella sua nuova accezione, accorpando l'area Tributi con l'area economico-finanziaria e ridisegnando il complesso delle funzioni amministrative dei singoli Servizi, rappresentando l'attuale situazione di personale in forza ed articolando la nuova struttura organizzativa del Comune in 4 aree, come risulta dal prospetto 3.1.1. del PIAO;
- nella programmazione del fabbisogno di personale proposto per il triennio 2024-2026, in via prudenziale e cautelativa e nell'ottica di un contenimento delle spese di personale, l'ente intende non utilizzare un *turn over* al 100% del personale cessato ma provvedere:
  - alla copertura a tempo indeterminato, per 18h, di un solo profilo (istruttore tecnico), rispetto a quelli previsti nella dotazione organica (istruttore amministrativo-contabile; agente di polizia locale);
  - l'assunzione a tempo determinato, nel 2024, per 12 mesi di due Operatori esperti, a 18h, verrà finanziata interamente dalla Regione Lazio, a seguito dell'approvazione del progetto "*Officine Municipali Trebula Mutuesca*";
  - per sopperire, invece, alla carenza in organica dell'istruttore di polizia locale si prevede fino al 30/06/2024 l'utilizzo di un agente ex art. 1 co 557 l 311/2004/art. 92 Tuel (già in forza presso l'ente dal 01/12/2023) e dal 01/07/2024, l'assunzione, a tempo determinato per 12 mesi e per 18 h settimanali, di una unità di personale;

Preso atto che, limitatamente all'anno 2024, non risulta rispettato il limite per le assunzioni di personale riconducibile alle tipologie di lavoro flessibile, essendo prevista una spesa di personale, per far fronte alla funzione fondamentale di polizia locale, pari a 9.015,76 euro a fronte di un limite di spesa pari ad euro 7.798,74. In via del tutto eccezionale e nelle more dell'adozione di possibili soluzioni organizzative non potendo ricorrere, per l'anno 2024, ad assunzione di personale a tempo indeterminato l'ente richiama il principio di diritto espresso dalla Corte dei Conti, con deliberazione n. 15/SEZAUT/2018/QMIG, secondo cui "*Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento*". Nell'ottica di assicurare continuità nel controllo del territorio comunale, dunque, l'ente ha rideterminato, per il solo anno 2024, il parametro di riferimento per la spesa di personale flessibile, onde provvedere ad un corretto e continuo svolgimento delle funzioni di polizia locale: l'ufficio, difatti, è rimasto privo di personale assegnato a seguito dello scioglimento dell'Unione dei Comuni "Valle Dell'Olio".

Preso atto che, come dimostrato nelle tabelle allegate alla proposta deliberativa del PIAO anno 2024, il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta rispettato come segue:

- Media triennio 2011-2012-2013 € 375.574,27;
- Previsione € 359.419,87.

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

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 33,51%, e che pertanto il Comune si pone al di sopra del primo "valore soglia" nella classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1 ed al di sopra del secondo limite previsto dall'art. 6.

Rilevato che secondo l'art. 6 comma 1 del citato decreto *"I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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"*.

Rilevato che nell'ottica di un contenimento delle spese di personale e con l'obiettivo di un rientro verso il valore soglia dalle Tabella 3, articolo 6 DPCM 17.03.2020, l'ente non ha utilizzato un *turn over* pari al 100% del personale cessato, realizzando un margine di spesa di personale ancora disponibile per il rispetto del limite calcolato con l'applicazione dell'aliquota soglia prevista nella Tabella 3 del citato articolo 6 pari ad euro 6.815,98 nel 2024 ed un margine teorico di 21.495 euro negli anni successivi, adottando un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta il Revisore

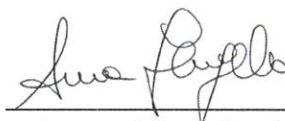
### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

alla proposta della sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2024 inerente il fabbisogno di personale 2024-2026 che verrà presentata alla Giunta del Comune di Monteleone Sabino.

Raccomanda, inoltre, 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.

Monterotondo, 13.05.2024

Il Revisore Unico  
Dott.ssa Anna Flagiello



Flagiello Anna  
13.05.2024  
16:34:35  
GMT+00:00

