

# COMUNE DI TORRENOVA

(Città Metropolitana di Messina)

## PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

SULLA SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO - PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNI DI PERSONALE - PTFP - 2024-2026

# COMUNE DI TORRENOVA

(Città Metropolitana di Messina)

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 21 del 09/08/2024

**Oggetto: Parere sulla sottosezione 3.3 del PIAO – Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026**

L'Organo di revisione del Comune di Torrenova, nella persona del Dott. Antonino Li Petri;

Ricevuto in data 08/08/2024 la proposta di deliberazione di G.C. n. 212 del 08/08/2024 avente ad oggetto - Approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2024-2026;

Presenta

L'allegato parere sulla Sottosezione 3.3 Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026 del PIAO di cui alla proposta di deliberazione n. 212 del 08/08/2024 della Giunta Comunale, che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale

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. 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, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- 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;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n.81 con il quale è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. In particolare l'articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto ha stabilito l'assorbimento nel PIAO del Piano del Fabbisogno di cui all'articolo 6, comma 1 e 4 del D.lgs. 165/2001;
- il Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022 n.132 con cui sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo;
- il termine di scadenza per l'approvazione del PIAO è stabilito nell'articolo 7, comma 1, del d.m 132/2023 ed è il 31 gennaio di ogni anno, anche se il PIAO ha valenza triennale;
- ogni volta che viene differito il termine di approvazione del bilancio di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art.8, comma 2, d.m. 132/2022)

**richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito*



*l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;

- 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"*;

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 27/04/2020) 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);
- il D.M 132/2022 di attuazione dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito nella legge 113/2021 e nel D.P.R.24 giugno 2022 n.81

rilevato

che nel Piao al punto 3.3.1. **Verifica delle eventuali eccedenze di personale ex art. 33 del D.Lgs. 165/2001, si dà atto che :** *" la verifica di eventuali situazioni di eccedenza di personale, condotta con il coinvolgimento dei responsabili di settore (posizione organizzativa), ha dato esito negativo sia dal punto di vista finanziario sia dal punto di vista funzionale, sussistendo al contrario carenze di personale in vari settori."*

che il piano delle azioni positive è contenuto all'interno del PIAO in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e così dicasi per il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2024-2026;

ha rispettato la spesa di personale nel triennio 2024-2025 e 2026 rispetto alla media del triennio 2011/2013, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006,

risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

il Comune di Torrenova si colloca nella fascia demografica lett. D) (popolazione da 3.000 a 4.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 4.489;

il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 21,23%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,20%

dunque nella fascia dei comuni virtuosi

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 3 del più volte citato DM, il Comune di Torrenova ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella tabella allegata alla proposta

**rilevato** che con il presente atto:

- si dà contezza del rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

visti

- i pareri favorevoli resi dal dirigente responsabile, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.

**ESPRIME**

**ESPRIME**

- **parere favorevole**, per quanto di competenza, sulla Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 del PIAO – di cui alla proposta di Deliberazione n. 212 del 08/08/2024 della Giunta Comunale, avente per oggetto:

**"Approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2024-2026".**

Data 09/09/2024

L'Organo di Revisione

