



COMUNE DI GALLODORO

Città Metropolitana di Messina

Verbale n° 05 del 17/05/2024.

L'anno duemilaventiquattro, il giorno diciassette del mese di Maggio, presso il proprio studio, il sottoscritto Revisore dei Conti Rag. Giuseppe Bertolo, nominato con Determinazione n. 50 del 16/11/2023 – reg. gen. N. 359 del 17/11/2023;

Vista

la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 14/05/2024, trasmessa a mezzo pec in data 17/05/2024, ad oggetto “ Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026”;

procede all'esame della stessa e formula l'allegato parere, quale parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Agira li 17/05/2024

IL REVISORE UNICO

(Giuseppe Rag. Bertolo)



COMUNE DI GALLODORO

Città Metropolitana di Messina

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

AL PIANO DEI FABBISOGNI DI

PERSONALE

PTFP

2024-2026

COMPRESO NEL

PIAO 2024-2026



COMUNE DI GALLODORO

Città Metropolitana di Messina

Parere n. 3 del 17.05.2024

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026.

Il Revisore Unico

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali 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 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. 6, D. Lgs. n.165/2001 "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...";
- 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;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001 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; le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto.

Considerato:

- che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;
- che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale è compreso all'interno del PIAO; la FAQ N. 51 DEL 16.02.2023 pubblicata sul sito istituzionale di Arconet precisa che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011 e richiama al

riguardo l'art. 8, comma 1, del DM 30 giugno 2022, n. 132 che descrive il rapporto tra il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e i documenti di programmazione finanziaria delle Pubbliche Amministrazioni, stabilendo che " il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto" e l'art. 7 del medesimo decreto il quale prevede che il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data e il successivo art. 8 comma 2, il quale precisa che "in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci". Dunque, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all'approvazione di tale documento contabile. In occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce. Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, è stato oggetto di aggiornamento con Decreto del 25.07.2023 il principio contabile allegato 4/1 al D.lgs. n. 118 del 2011 che in proposito dispone come segue "La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113";

- che il PIAO non può essere approvato a stralci, ma costituisce un documento integrato in proposito si veda Corte dei Conti Sicilia deliberazione 48/2023, l'Organo di revisione non si esprime sull'intero PIAO, ma solo sul PTFP in esso contenuto.

Richiamati:

- l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 in base al quale "2. 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 valore

soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. ... 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

- il decreto del 17.03.2020 attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

Preso atto che:

- quanto alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001 nel PTFP viene precisato nella sezione 3 "Capitale umano" del PIAO che è stata effettuata specifica ricognizione dai singoli Responsabili di Settore, in base alla quale, così come certificato, non è presente alcuna eccedenza e/o soprannumero di personale impiegato nell'Ente;
- il rendiconto della gestione anno 2022 è stato trasmesso alla BDAP in data 19/09/2023;
- il rendiconto per l'esercizio 2023 non risulta ancora approvato;
- il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024-2026 è stato approvato dal Consiglio Comunale con Delibera n. 6 del 14/03/2024, lo stesso risulta trasmesso alla BDAP in data 21/03/2024.

Considerato che:

- il parere dell'organo di revisione si riferisce alla sola sezione concernente il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 e non all'intero PIAO 2024-26 che deve essere approvato nella sua interezza compreso del PTFP;
- ai sensi dell'art. 6, comma 1, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, il termine per l'adozione del PIAO è il 31 gennaio di ogni anno. Tuttavia, per gli Enti Locali la disciplina di cui all'art. 8, comma 2, del Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022, stabilisce che "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci.", la scadenza per l'adozione del Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026 da parte degli Enti Locali è stata differita al 15 marzo 2024, tale scadenza in base alle indicazioni fornite da Anci (Quaderno sul PIAO edizione febbraio 2023) è unica indipendentemente da quando è stato approvato il bilancio di previsione;

Rilevato che

all'interno del PTFP per il triennio 2024-2026 alla data di composizione del presente parere, l'Ente manifesta la necessità di potenziare l'organico attraverso:

- l'attivazione delle procedure di copertura dei posti vacanti di n. 1 Istruttore amministrativo e n. 1 Istruttore con qualifica di agente di polizia municipale;

- l'attivazione della procedura riservata per la stabilizzazione di n. 7 unità inserite nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge Regionale 28 Gennaio 2014, n. 5 e ss.mm.ii, c.dd "A.S.U", con assunzione a tempo indeterminato parziale, mantenendo la neutralità finanziaria, per le ore corrispondenti al contributo previsto dall'art. 10, L.R. 1/2024, non sono previste assunzioni a tempo indeterminato, né progressioni, sono solo previste nell'anno 2024;
- l'assunzione di n. 1 Funzionario amministrativo, interamente finanziate dal Fondo Coesione per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR;

Considerato che

le capacità assunzionali a tempo indeterminato comprese le progressioni sono determinate in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. n.34/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;

Rilevato inoltre che:

- a seguito dei calcoli effettuati dagli Uffici, sulla base degli ultimi dati disponibili che si riferiscono alla data di composizione del presente parere e precisamente al rendiconto 2022, l'Ente si colloca in "terza fascia" - comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (art. 6, comma 1), al di sopra del valore-soglia individuato dalla Tabella 3 del decreto attuativo (c.d. "non virtuosi"), ai quali è fatto obbligo di attuare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, fino al conseguimento del predetto valore-soglia nell'anno 2025 (art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019 e art. 6, comma 2, del decreto attuativo) ;

Atteso che

- la norma è stata improntata a criteri di proporzionalità imponendo agli Enti impegni sempre maggiori con un rapporto spese/entrate maggiormente sbilanciato. Pertanto, gli Enti che si collocato nella fascia intermedia potrebbero effettuare assunzioni a condizione di non peggiorare il valore soglia rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato, mentre per i comuni meno virtuosi potrebbero assumere personale solo se e nella misura in cui siano in grado di compiere il percorso di graduale miglioramento annuale del loro parametro di riferimento, condizioni in cui non rientra il Comune di Gallodoro;
- occorre, tenere conto della spesa complessiva del personale dell'anno di riferimento affinché venga garantito il principio della sostenibilità finanziaria imposto dalla norma;

Richiamata

La delibera 167/2021/PAR della Corte dei Conti Lombardia dove i magistrati contabili della Lombardia ribadiscono quanto già affermato con loro deliberazione n. 85/2021, ovvero che non assume autonomo rilievo l'asserita invarianza in aumento della spesa di personale, e che anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile pertanto entro i limiti di capacità assunzionale dell'ente, improntata al "*principio della sostenibilità finanziaria*" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020.

Si rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 "Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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

esprime

parere favorevole ai fini dell'adozione della proposta di delibera di G.C. . 44 del 14/05/2024, con oggetto" Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, limitatamente alla procedura riservata alla stabilizzazione di n. sette unità inserite nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della legge Regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e ss.mm.ii. c.dd "A.S.U.", con assunzione a tempo indeterminato parziale, mantenendo la neutralità finanziaria per le ore corrispondenti al contributo previsto dall'art. 10, L.R. 1/2024, senza alcun onere a carico del bilancio dell'Ente, nonché alle procedure di assunzioni interamente finanziate dal Fondo Coesione per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR;

Invita l'Ente

- a monitorare attentamente l'andamento dei costi del personale al fine di assicurare l'ottimale contenimento delle spese connesse;
- a non porre in essere nessun integrazione oraria al fine del contenimento della spesa del personale;
- a vigilare l'incidenza delle spese sul bilancio complessivo comunale, attuando le opportune scelte qualora emergesse un disavanzo in sede di controllo di gestione;
- di porre in essere ogni attività utile alla riduzione annuale del rapporto spesa del personale/entrate correnti di cui alla tabella 3 del D.M del 17.03.2020 al fine del conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia;

 
IL REVISORE UNICO