

Comune di Cupello

Provincia di Chieti

Organo di Revisione

Verbale n.2 del 26.03.2025

Oggetto: parere su Proposta di deliberazione. di G.C. n. 10 del 18.02.2025 “Piano integrato di attivita' e di organizzazione - piano del fabbisogno del personale - triennio 2025- 2027 . dpr n. 81 del 24.06.2022 e decreto interm n. 132 del 30.06.2022”
Parere - sottosezione Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027

L'anno 2025, il giorno 26 del mese di Marzo, il sottoscritto Dott. Giuseppe Marone, Revisore Unico dei Conti del Comune di Cupello, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 27 del 25 giugno 2024, esprime il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto “Piano integrato di attivita' e di organizzazione - piano del fabbisogno del personale - triennio 2025- 2027 . dpr n. 81 del 24.06.2022 e decreto interm n. 132 del 30.06.2022”

- sottosezione Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027

Premesso che:

- con Deliberazione n. 34 del 30/07/2024, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per il triennio 2025/2027 e successivamente aggiornato con Deliberazione n.68 del 31/12/2024;

- con Deliberazione n.69 del 31/12/2024, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di Previsione per il triennio 2025/2027;

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art.6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021,n.113 e smi, assorbe una serie di adempimenti tra cui il Piano dei fabbisogni di Personale:

Visto il Decreto 08/05/2018, con cui il Ministero 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”;

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste

dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella Legge 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 ...”;

Rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M 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;

Visto

- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 118/2011;
- il D.Lgs. 165/2001;
- D.L. n. 80/2021;
- D.P.R. n. 81/2022;

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i., assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

Vista la sezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;

Preso atto della consistenza del personale al 31.12.2024;

Dato atto che:

- L'Ente, in ordine ai presupposti di legge di cui all'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 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 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023

- per la spesa di personale, evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,26%;
- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,20% e quella pervista in tabella 3 e pari al 31,20%;
 - lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

COMUNE DI CUPELLO	
POPOLAZIONE all'1.1.2024 (dati ISTAT)	4870
CLASSE DEMOGRAFICA	D
VALORE SOGLIA	27,20%
SPESA PERSONALE RENDICONTO 2023	€ 825.074,15
MEDIA ENTRATE CORRENTI rendiconti 2021/2023 FCDE Bil.2023	€ 4.779.139,49
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	17,26%
SPESA COMPLESSIVA virtuale AL VALORE SOGLIA del 27,20%	€ 1.299.925,94
INCREMENTO MASSIMO fino al valore soglia	€ 474.851,79

- dalla ricognizione delle eccedenze di personale, di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, non sono emerse situazioni di personale in esubero in relazione alle esigenze funzionali dell'Ente nell'anno corrente;
- la spesa di personale 2023 per € 825.074,15 risulta compatibile con il rispetto del tetto di spesa dato dal valore medio 2011/2013.

Considerazioni

- In riferimento al passaggio da PT a FT di n. 1 unità lavorativa (da 20/36 a 36/36 ore settimanali) area operatori esperti "Conduttore macchine pesanti" per un importo pari a euro 12.233,75, il cui costo è interamente finanziato dal collocamento in pensione di n. 1 unità lavorativa area operatori esperti dal 01-01-2025, a parere dello scrivente, il passaggio di un'unità lavorativa part-time a full-time non comporta, in questo caso, un aumento dell'indice delle unità lavorative annuali al pari delle nuove assunzioni, e soprattutto la spesa è interamente finanziata dal collocamento in pensione di n.1 unità lavorativa area operatori.

Codesto Organo di Revisione, ribadisce la necessità di continuare a contenere la spesa del personale entro i limiti previsti dal Piano di Riequilibrio soprattutto in relazione all'esigenza di sanare la presente situazione di squilibrio del macroaggregato 101 rispetto a quanto previsto nel suddetto Piano. Pertanto, l'Ente deve porre costante attenzione nell'adottare misure organizzative che diano la possibilità all'Ente di proseguire la propria attività in modo efficiente senza incidere sul costo del personale.

Tenuto conto dei pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

esprime

parere favorevole all'approvazione della sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025 – 2027.

Codesto organo di revisione intende ribadire anche in questa sede l'importanza di un

attento monitoraggio, in corso di gestione, della spesa del personale e che gliene venga trasmessa documentazione attestante l'avvenuto rispetto di quanto previsto.

Scanno, 26.03.2025

Il Revisore

Dott. Giuseppe Marone

Handwritten signature of Giuseppe Marone in black ink.