

COMUNE DI TORRITA DI SIENA

(Provincia di Siena)

Verbale n.6 del 07/04/2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2025-2027, SEZIONE 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” – SOTTOSEZIONE 3.1 “STRUTTURA ORGANIZZATIVA” E SOTTOSEZIONE 3.3 “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE”

Il sottoscritto, nominato Revisore Unico con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 10.02.2025;

visti:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449, legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- 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. 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 ...*”;
- il D.Lgs. 75/2017 nonché le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- 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'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 ed il decreto attuativo dei Ministri per la P.A., l'Economia e Finanze e l'Interno del 17 marzo 2020, con il connesso superamento del metodo del turnover come unico strumento per determinare le capacità assunzionali dei comuni;
- 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, modificato dai D.L. 14 e 50 del 2017, 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 e che stabilisce ulteriori condizioni ai comuni per l'assunzione di personale dipendente.

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.

Richiamato:

- Il D.L. n. 90/2014, per come modificato dalla legge n. 208/2015, che ha stabilito che per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Il medesimo ha inoltre stabilito che, negli enti in cui il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, è pari o inferiore al 25%, tale possibilità è fissata ancora per il 2016 nel tetto del 100%.

Lo stesso provvedimento ha inoltre stabilito che nel calcolo della spesa del personale cessato si possono utilizzare i risparmi derivanti dal personale cessato negli ultimi 3 anni e che il tetto di spesa del personale negli enti soggetti al patto è dal 2014 fissato nella media della spesa del personale del triennio 2011/2013. Sulla base delle disposizioni in vigore tutti i comuni possono effettuare, con decorrenza dall'anno 2019, assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e, per il triennio 2019/2021, del 100% delle cessazioni che si registreranno nel corso dello stesso anno a condizione che le assunzioni si concretizzino solamente dopo l'effettiva cessazione del personale. Sempre sulla base delle disposizioni di cui alla legge di conversione del D.L. n. 4/2019, si possono utilizzare per finanziare assunzioni i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del quinquennio precedente per la quota non utilizzata. Tali capacità assunzionali possono essere utilizzate nei tetti previsti dalla normativa in vigore nell'anno. Pertanto, dal 2019, in generale, la percentuale del personale che si può assumere è pari al contingente corrispondente ad una spesa del 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, essendo terminata la precedente limitazione per il triennio 2016-2018.

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale dei fabbisogni di Personale attualmente confluito nel PIAO 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.

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 DPR n. 81/2022 “Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che coordina i provvedimenti di pianificazione e programmazione precedentemente approvati, all’interno dello schema tipo di PIAO;
- che il Piano triennale del fabbisogno del personale costituisce la Sottosezione Sez. 3.3 nell’ambito della Sezione 3 “Organizzazione e Capitale umano” del P.I.A.O..

Rilevato che i Responsabili di Area comunali hanno attestato, come da dichiarazioni rese e conservate in atti presso l’ufficio personale, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale.

Preso atto che:

- con deliberazione G.C. n. 26 del 17.03.2025 si è proceduto all’approvazione della nuova macrostruttura e dotazione organica dell’Ente;
- il Comune di Torrita di Siena ha trasmesso all’attenzione dell’organo di revisione l’estratto della sezione 3. Organizzazione e capitale umano e più nello specifico la sottosezione 3.1 - Struttura organizzativa e la sottosezione 3.3 – Piano Triennale del fabbisogno di personale.

Vista la Sez 3. del P.I.A.O. e in particolare le sottosezioni 3.1 – Struttura organizzativa e 3.3 – Piano Triennale del fabbisogno di personale.

Preso atto che l’Ente:

- ha attestato che dalla ricognizione effettuata non emergono situazioni di eccedenza di personale;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella sottosezione 3.3 – Piano Triennale del fabbisogno di personale 2025-2027;
- rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile nel rispetto al limite di legge corrispondente ad euro 66.376,41 (spesa 2009);
- risulta abbia rispettato i termini sia della approvazione del bilancio preventivo che del rendiconto annuale ed essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000;
- non si trova nella condizione di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza.

Rilevato che:

- il Comune di Torrita di Siena si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M.;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021 – 2022 - 2023) al netto del FCDE stanziato nel bilancio consuntivo considerato (2023) si attesta al 23.32%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%.

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni del sopra citato DM, il Comune di Torrita di Siena ha la possibilità di incrementare la spesa di personale 2025 teoricamente fino a euro 1.630.710,21;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...”*.

Rilevato che le assunzioni riportate nel documento posto all'attenzione sono tutte ricomprese negli stanziamenti di bilancio dei rispettivi capitoli di spesa e che le stesse consentono il rispetto del limite di spesa di cui l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, così come dimostrato nei prospetti riepilogativi ivi riportati, e, pertanto, nei margini di cui al D.M. 17.03.2020 in riferimento ad enti di fascia 1, entro cui rientra il comune di Torrita di Siena, che si colloca al di sotto della percentuale della tabella 1 risultando margini per assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2025/2027 addirittura superiori rispetto a quanto previsto.

Preso atto che nell'ambito del lavoro flessibile per il 2025 sono previste assunzioni/proseguimenti di contratti di lavoro a tempo determinato relativi a n. 1 Funzionario ex art. 110 c.1 Tuel, due figure ex categoria C.1 a tempo parziale per tre ore settimanali ciascuna, per una spesa presunta 2025 di €20.185,63 che, nettizzata delle voci non rilevanti ai fini del rispetto del tetto di spesa 2009, ammonta ad €3.779,92 (limite di spesa 66.376,41).

Rilevato inoltre che il documento evidenzia che tenuto conto dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio oltre alle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati e verificato che la dotazione organica per categorie e profili professionali, redatta in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027, con le facoltà assunzionali consentite e con gli strumenti di programmazione finanziaria pluriennale, è costituita dal contingente numerico complessivo dei posti coperti e da ricoprire comprese le eventuali cessazioni in programma nell'anno 2025, viene previsto a regime un numero di posti pari a 40,5 la cui spesa è contenuta nel limite potenziale massimo di spesa.

Stante tutto quanto sopra premesso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria condotta, questo organo di revisione

rammentando

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica deve comunicare, secondo le modalità definite dall'art. 60, le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

ritiene

che il Piano Triennale dei fabbisogni di Personale, periodo 2025/2027, così come proposto, sia coerente con le disposizioni e presupposti di legge sopra citati e pertanto si dà atto del rispetto alle prescrizioni di legge, della compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2025/2027.

Si attesta l'avvenuto rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica.

Li, 07.04.2025

L'ORGANO DI REVISIONE

Gabriele Deventi