

Comune di Aci Castello

(CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA)

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 11 del 12/12/2022

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n° 203 del 01/12/2022, avente per oggetto:

Adozione del PIAO 2022 TRIENNIO 2022/2024 E CONVALIDA DOCUMENTI APPROVATI

Il Collegio dei Revisori dei conti, nelle persone di: Dott.ssa Maria Carrubba (Presidente), Dott.ssa Eleonora Napolitano (Componente) Dott. Gaspare Giuseppe Mulè (Componente)

Nominati con delibera di Consiglio Comunale n. 33 del 05/10/2022, dovendo esprimere parere sulla Proposta di deliberazione di Giunta Comunale in oggetto si riunisce telematicamente in data odierna per esaminare la Proposta, gli allegati alla proposta e la Nota di Chiarimenti sulla proposta, pervenuti via PEC rispettivamente in data 01.12.2022 e in data 06.12.2022.

Premesso che:

- a) *l'art. 239, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l'organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell'Ente, fra le quali anche le "strumenti di programmazione economico finanziaria";*
- b) *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, stabilisce che:*

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
- b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;"

Preso atto che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 9 febbraio 2022, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

Considerato che:

il Comune di ACICASTELLO ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione:

- I. deliberazione di C.C. n. 31 del 03/10/2022 con la quale è stato approvato il DUP 2022/2024;
- II. delibera Giunta Comunale n.49 del 28/05/2021 con la quale è stata approvata la struttura organizzativa del comune;
- III. delibera Giunta Comunale n. 33 del 24/03/2022 con la quale è stato approvato il Piano Annuale 2022 e Triennale 2022/2024 per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- IV. delibera Giunta Comunale n. 99 del 17/06/2022 con la quale è stato approvato il PDO PROVVISORIO per l'anno 2022;
- V. delibera di Giunta Comunale n. 151 del 13/10/2022 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione - Piano degli Obiettivi integrato, contenente il Piano Dettagliato degli Obiettivi per l'anno 2022 e il Piano delle Performance per l'anno 2022 e per il triennio 2022/2024, giacchè il Comune di Acicastello è ente inferiore a 20.000 abitanti;
- VI. deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 11/04/2022 con la quale è stato approvato il Piano delle azioni positive 2022-2024;
- VII. con la proposta di deliberazione in oggetto l'ente si accinge ad approvare il Piano Annuale 2022 e Triennale 2022-2024 del Fabbisogno del Personale, il Piano Operativo del Lavoro Agile per l'anno 2022 e per il triennio 2022/2024, il Piano della Formazione del Personale per l'anno 2022 e per il triennio 2022-2024 ed infine il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali , anche informatiche

Rilevato che

- A. -il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento per l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce all'art. 1, c. 1, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1- Piano dei fabbisogni di personale;
 - 2-Piano delle azioni concrete;
 - 3-Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche;
 - 4- Piano della Performance;
 - 5- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

- 6-Piano Organizzativo del Lavoro Agile;
7- Piano di azioni positive.
- B. che “le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- C. l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b) , del decreto -legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.”*

Visti

- la descrizione del piano programmatico del fabbisogno del personale che a far data del 15 luglio 2022, viene assorbito nella sezione terza del PIAO, intitolata appunto Piano triennale del Fabbisogno del Personale, che annualmente è sottoposta al parere dei Revisori contabili, anche sotto il profilo dell'asseverazione e del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio.
- gli allegati A), B), al Piano programmatico della spesa del personale , sulle stime delle assunzioni , nonché delle cessazioni , a giudizio dell'ente, che riguardano gli anni dal 2022 al 2024, nel rispetto del D.L. n. 34/2019, all'art.33, il quale ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, riportate nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante misure per la definizione della capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone e 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 ...”*;
- 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.
- il D.L. 113/2016 il quale 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, che 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;

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”.

- *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);*

Preso atto che l'Ente:

- *ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;*
- *rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle degli allegati alla proposta deliberativa nonché nella nota di chiarimenti sulla proposta di delibera di Giunta in oggetto Prot. n. 0049673/2022 del 06/12/2022 ricevuta tramite pec del 06.12.2022;*
- *rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*
- *risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;*
- *ha determinato le capacità assunzionali annuali 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;*

- Con Nota di chiarimenti sulla proposta di delibera G.C. avente ad oggetto “Adozione del PIAO 2022 triennio 2022/2024 e convalida documenti approvati” ha meglio chiarito la modalità di calcolo della capacità assunzionale dell’Ente il cui contenuto si sintetizza nel riepilogo seguente:

TRIENNIO 2022 2024	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	RIEPILOGO TRIENNIO 2022/2024
COSTO ASSUNZIONI	579.795,94	171.467,04	203.287,44	954.550,42
RISPARMI DA PENSIONAMENTI	597.829,69	199.177,17	116.945,29	913.952,15

Visti altresì:

- il parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica espresso, in data 01/12/2022, dal Responsabile della Area I Dott. ssa Laura Gulizia ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. allegato alla proposta di deliberazione di cui in oggetto per farne parte integrante e sostanziale;
- il parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile e attestazione di copertura finanziaria espresso, in data 01/12/2022, dal Responsabile della Area III Dott. Claudio GALLI ai sensi dell'art.49 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. allegato alla proposta di deliberazione di cui in oggetto atto per farne parte integrante e sostanziale;
- il D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL) e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. n. 118/2011 e gli allegati principi contabili applicati.
- -l’art. 239 del Tuel 267/2000.

Per tutto quanto sopra espresso, a seguito dell’istruttoria svolta il Collegio

esprime

parere favorevole in ordine alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 203 del 01/12/2022 avente ad oggetto “ADOZIONE DEL PIAO 2022 TRIENNIO 2022/2024 E CONVALIDA DOCUMENTI APPROVATI”.

Letto, confermato e sottoscritto.

Oggi 12/12/2022.

Il Collegio dei Revisori (Firmato digitalmente)

Dott.ssa Maria Carrubba (Presidente)

Dott. ssa Eleonora Napolitano (Componente)

Dott. Gaspare Giuseppe Mulè (Componente)