

*Revisore dei Conti Unico
del Comune di Poggio Renatico
Provincia di Ferrara*



Verbale n. 13/2023

Il sottoscritto Dott. Stefano Bigi

premessso che

con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 13/10/2020 è stato nominato revisore del Comune di Poggio Renatico per il periodo dal 29/10/2020-28/10/2023;

CONSIDERATO che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall'art. 6 del decreto legge del 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113, è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente con atti separati. Il PIAO appresenta per la Pubblica Amministrazione una sorta di testo unico della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

L'iter del Piano è stato infatti definitivamente completato da due passaggi:

- la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (n. 209) dell'atteso decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022 n. 132 che va a definire, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, lo schema (parte integrante del decreto), il contenuto e le modalità semplificate e entrato in vigore dal 22 settembre 2022;
- dalla Circolare n.2/2022 che ha fornito le indicazioni operative per la pubblicazione online del documento sul portale web PIAO

RICHIAMATI :

- il D.Lgs n. 267/2000 come modificato ed integrato dal d.Lgs. n. 126/2014
- il D.Lgs n. 118/2011;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, tenuto conto dell'ulteriore modifica apportata attraverso il comma 853 dell'art. 1 della L. n. 160/2019;

- il DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del decreto Crescita, pubblicato in G.U. al num.: 108 del 27/04/2020;
- la circolare del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, del 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. in data 11/09/2020, esplicativa del D.M 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- Il vigente Regolamento di Contabilità dell'ente;
- Il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATI altresì i seguenti principali riferimenti normativi in materia di definizione dei piani triennali di fabbisogno di personale:

- l'art. 19 co. 8 della L.448/2001 dispone che a decorrere dall'anno 2002 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 della spesa;
- l'art. 1 co. 557 della L.296/2006 disciplinante i limiti delle spese di personale a cui soggiacciono gli Enti Locali, così come modificato dal D.L. 90/2014;
- il D.L. n. 90/2014;
- l'art. 3 comma 10 bis del succitato D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, inerente il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- Decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020 che ha fissato i rapporti medi dipendenti/popolazione per il triennio 2020-2022, (ultimo triennio di riferimento), per i Comuni di fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti, il cui rapporto è fissato in 1/169, dando atto che il Comune è in linea con i parametri nazionali e che non risulta in stato di dissesto finanziario;
- l'art. 21, comma 2 bis del D.L. 50/2017;
- le ulteriori disposizioni in materia di personale introdotte:
- dalle seguenti ultime leggi di bilancio/stabilità: L.208/2015 (Legge di Stabilità 2016), L. 232 dell'11/12/2016 (Legge di bilancio 2017), dalla L. 145 del 30/12/2018 (Legge di Bilancio 2019), dalla L. n. 160 del 27/12/2019 (Legge di Bilancio 2020), dalla L. n. 178 del 30/12/2020 (Legge di Bilancio 2021), dalla legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022) e dalla Legge n. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023);
- le ultime novità in materia di assunzioni ed in generale in materia di disciplina delle spese di personale degli enti locali recentemente introdotte dai seguenti D.L.:
- n. 4/2019, convertito con modificazione in L. n. 26/2019, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni";
- n. 113/2018, cosiddetto "Decreto Sicurezza", convertito con modificazioni in L. n. 132/2018;
- n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita";
- il D.M. del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, cosiddetto "Decreto Crescita";
- il D.Lgs. n. 75/2017;
- la L. 56/2019 c.d. Legge Concretezza"
- Il D.L. 80/2021 convertito dalla Legge n. 113/2021
- decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022 n. 132.

DATO ATTO che l'organo di revisione deve provvedere a rilasciare il competente parere favorevole in merito all'approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025 e relativi allegati;

CONSIDERATO che un primo schema di piano dei fabbisogni del personale 2023-2025 era stato inserito all'interno del DUP 2023-2025, approvato con DCC n. 46 del 28/12/2022, sulla quale il sottoscritto aveva rilasciato il parere n. 36 del 13/12/2022;

DATO ATTO altresì che tra gli allegati della delibera di approvazione del bilancio 2023-2025, di cui alla DCC n. 47 del 28/12/2022, (Allegato L), sulla quale il sottoscritto aveva rilasciato il parere n. 37 del 13/12/2022, era contenuta anche la determinazione della fascia di collocazione del Comune di Poggio Renatico, in applicazione della nuova disciplina in materia di assunzioni a tempo indeterminato, disposta dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 "Decreto Crescita", convertito con modificazioni in L. n. 58/2019, tenuto conto dell'ulteriore modifica apportata attraverso il comma 853 dell'art. 1 della L. n. 160/2019 e soprattutto del DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 del decreto Crescita e della successiva circolare, esplicativa del DM stesso, approvata il 13/05/2020 e pubblicata sulla G.U. del 11/09/2020, in quanto processo ritenuto indispensabile ai fini dell'avvallo delle procedure assunzionali previste nel Piano stesso;

DATO ATTO inoltre che tra gli allegati alla DCC n. 47 del 28/12/2022, di approvazione del bilancio di previsione 2023-2025, erano contenuti anche l'elenco delle spese di personale (Allegato D) e il rispetto dei limiti di spesa del personale, ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 296/2006 (Allegato I);

VISTO che l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 recita quanto segue: *"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."*

DATO ALTRESI' ATTO che il DM attuativo della succitata nuova disciplina assunzionale del 17/03/2020, dispone all'art. 1 comma 1 che *"Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2 del decreto - legge 30 aprile 2019 n. 34, si applicano ai comuni a decorrere dal 20 aprile 2020"*;

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 13 del 28/04/2022 con la quale è stato approvato il Rendiconto 2021;

RICHIAMATO il precedente proprio parere favorevole di cui al Verbale n. 4/2023 riguardante la Sezione N. 3 - "Organizzazione e capitale Umano" contenente la Sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa" 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" contenuta nel PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025, di cui 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.

RICHIAMATA la delibera di G.C. n. 19 del 24/03/2023 con la quale è stato approvato Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023 - 2025, e allegati;

VISTO il Rendiconto 2022 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 9 del 27/04/2023;

(Bj)

DATO ATTO che in conseguenza dell'approvazione del Rendiconto 2022, occorre adeguare le capacità assunzionali dell'ente con riferimento ai parametri del triennio 2020-2022;

VISTA la delibera della Giunta Comunale n. 20 del 24/3/2023 avente per oggetto: "ORDINAMENTO PROFESSIONALE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI-CCNLDEL16/11/2022";

DATO ATTO che occorre altresì adeguare il PIAO 2023-2025 con riguardo alle nuove nomenclature delle aree e profili professionali dei dipendenti derivanti dalla applicazione del nuovo CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022 ed entrato in vigore per quanto riguarda l'ordinamento professionale dal 1/4/2023;

VISTA la proposta di modifica alla SEZIONE N. 3 "Organizzazione e capitale Umano riguardante la Sottosezione 3.1 : "Struttura organizzativa" e la - Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO 2023-2025, rispetto a quella approvata all'interno del PIAO 2023-2025 con DGC n. 19 in data 24/3/2023, che sarà approvata dalla Giunta Comunale, a causa delle successive intervenute modifiche correlate all'approvazione del Rendiconto 2022 e all'entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale;

DATO ATTO che l'ente approverà il nuovo testo del PIAO 2023-2025, coordinato con le modifiche apportate alla Sezione 3 - Sottosezione 3.1 e 3.3, del PIAO approvato precedentemente con DGC n. 19/2023;

TENUTO conto di quanto previsto dalla disciplina in materia assunzionale a tempo indeterminato introdotta dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e dal DM del 17/03/2020, il cui rispetto in relazione al piano dei fabbisogni, è dimostrato all'interno della sezione 3.3 del PIAO 2023-2025 che sarà approvato successivamente dalla Giunta Comunale;

DATO ATTO che per effetto della presente modifica conseguente all'approvazione del Rendiconto 2022, il Comune di Poggio Renatico, ai fini delle assunzioni a tempo indeterminato, previste per l'anno 2023-2025, conferma la collocazione al di sotto del valore soglia di riferimento corrispondente alla fascia demografica di pertinenza, come sinteticamente riportato nella tabella seguente e come desumibile dai contenuti della Sezione 3.3 del PIAO:

CALCOLO DELLA SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DEL COMUNE DI POGGIO RENATICO- AI SENSI DELL'ART. 4 DEL D.P.C.M. DEL 17/03/2020 IN RIFERIMENTO AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023-2025 CON RIFERIMENTO AI DATI CONTENUTI NEL RENDICONTO 2022 .

	Triennio 2020 - 2022
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.273.977,49
	Anno 2022 - consuntivo
B) Spesa di personale ultimo rendiconto approvato (comprensivo di spese segretario in convenzione)	1.426.629,44
C) Rapporto B/A:	19,61%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.956.699,95
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D - B:	530.070,51
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del	€ 1.357.197,41

21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata	
F) % massima incremento 2023 = 25%	
G) Limite massimo incremento 2023 (E*F)	339.299,35

CONFRONTO TRA PREVISIONI SPESA PERSONALE A REGIME 2023-2025 CON RENDICONTO 2022.

	Anno 2022 – consuntivo
A) Entrate correnti al netto del FCDE dell'ultima annualità considerata, comprensivo di entrate TARI al netto del FCDE	7.273.977,49
	Previsioni 2023-2025 a regime
B) Spesa di personale 2023-2025 prevista a regime nel macroaggregato 101, per complessivi € 1.667.419,61 comprensiva della quota di spesa del 100%, per nuova segreteria convenzionata con decorrenza dal 1/1/2022, che vede l'ente in qualità di capofila, al netto del 60% di spesa del rimborso altri enti convenzionati, pari a € 62.366,19 sulla base di quanto previsto dall'art. 3 comma 2 del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020.	1.605.053,42
C) Rapporto B/A:	22,07%
D) Spesa massima sostenibile dal Comune rispetto al valore soglia del 26,90%	1.956.699,95
Collocazione del Comune rispetto al valore soglia 26,90%	Sotto soglia
Margine positivo del Comune D – B:	351.646,53
E) Spesa di personale 2018 (ricalcolata sulla base del Decreto Ministero dell'Interno del 21/10/2020 comprensiva delle spese per segreteria convenzionata	€ 1.357.197,41
F) % massima incremento 2023 = 25%	
G) Limite massimo incremento 2023	339.299,35
Incremento 2023-2025 a regime, calcolato rispetto ai dati del Rendiconto 2022, confrontato con % incremento possibile nel 2023, rispetto ai dati anno 2018	178.423,98
Margine positivo 2023-2025 per rispetto limite	160.875,37

DATO ATTO che la dimostrazione di quanto sopra è richiesto ai fini dell'effettiva fattibilità del DM del 17/03/2020 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, in relazione all'ultimo rendiconto approvato (2022), quale riferimento per la determinazione della soglia utile ai fini assunzionali, per le assunzioni previste per gli anni 2023-2025, e fino al perdurare delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'ente (rapporto spesa di personale/entrate correnti);

CONSIDERATO che al momento è possibile confermare la rappresentazione della situazione del Comune di Poggio Renatico, al fine di legittimare le assunzioni programmate a tempo indeterminato per l'anno 2023, in quanto ad oggi il Comune di Poggio Renatico si considera "ente sotto soglia", considerati i dati del rendiconto 2022 nonché i dati delle entrate forniti dal gestore della tariffa puntuale del servizio rifiuti (TARI) come indicato nella circolare 13/05/2020 pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020, pur tuttavia al momento presenti solo quelli dell'anno 2020 e 2021, confermati questi ultimi anche per il 2022, in quanto non ancora pervenuti all'ente quelli reali del 2022 da parte del gestore della Tari;

Bj

CONSIDERATO che l'ente dovrà procedere al momento del ricevimento da parte del gestore della Tari dei dati riferiti al 2022, ad aggiornare nuovamente le capacità assunzionali dell'ente;

DATO ATTO che all'interno della Sezione 3 – Sottosezione 3.1 e 3.3 del PIAO è altresì riportata la conferma del valore del piano a regime 2023-2025, rispetto alla "spesa massima potenziale" da non valicare da parte dell'Ente, in quanto ad oggi ancora vigente l'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

CONFERMATO l'Allegato al PIAO, riportante l'evidenza contabile delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano dei fabbisogni di personale 2023-2025, con previsione a regime 2023-2025;

CONSIDERATO che tutti i dati relativi alle spese di personale con riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale valevole per il triennio 2023 – 2025, forniscono il dettaglio in merito agli stanziamenti dei singoli capitoli di bilancio di previsione per il triennio 2023 – 2025, e risultano pienamente rispondenti ai contenuti del bilancio di previsione 2023-2025 a regime, come approvato con DCC n. 47/2022;

VISTO il dettaglio delle assunzioni a vario titolo di personale a cui l'ente intende dar corso nel triennio 2023 – 2025, riportate nella Sezione 3 – Sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025 in esame, come aggiornato ad opera della modifica al PIAO in oggetto ;

DATO ATTO:

- o che nel Piano Triennale di Fabbisogni di Personale 2023-2025, comprensivo dei relativi allegati, in esame:
 - si evidenziano le motivazioni che sottendono a tutte le assunzioni in esso riportate e le relative previsioni di modalità copertura delle figure a tempo indeterminato che appaiono condivisibili dal presente organo di revisione;
 - viene data dimostrazione del rispetto di tutti i limiti di spesa di personale complessivamente vigenti per l'ente, compreso quello relativo alla previsione di personale a tempo determinato, di cui si prende atto nel presente verbale;

DATO ATTO che nella quantificazione della spesa di personale per il triennio 2023 – 2025 allegato al Piano, si è tenuto debitamente conto di tutto il personale assunto o in servizio presso l'ente a qualsiasi titolo, nonché delle prossime modifiche a regime come previste nella Sezione del PIAO in esame, nonché si è considerato:

- la quota parte di spesa di personale afferente alla Gestione Associata dei servizi Socio Assistenziali (GAFSA) comunicata ad ultimo in data 13/10/2022 dall'ente capofila: Comune di Cento pari ad € 119.253,09, acquisito al prot. num17299/2022;
- la sostenibilità del presente piano triennale anche in ipotesi di "rientri" a pieno carico di personale attualmente in convenzione, tenuto conto debitamente conto della nuova modalità di contabilizzazione del salario accessorio del personale previsto dalla "contabilità armonizzata";
- dell'attuale situazione dei dipendenti dell'ente in posizione di comando e delle eventuali posizioni future di comando presso altri enti, anche in ipotesi di rientro presso l'ente;
- degli importi provenienti da altri enti (Comune di Cento,) a titolo di rimborso di personale prevista in virtù delle situazioni di convenzione/comando che ad oggi risultano con i medesimi enti;
- della somma complessiva prevista a regime per segreteria comunale convenzionata in qualità di capofila, con decurtazione della somma presunta prevista a rimborso dai comuni convenzionati (60%);

- delle decurtazioni riferite agli arretrati contrattuali tempo per tempo verificatesi;
- che l'ente risulta in regola per le quote d'obbligo dei disabili (art. 1, L. 68/99 prevede n. 2) oltre che per le quote d'obbligo da riservare ai sensi dell'art. 18, comma 2 della L. n. 68/99 e pertanto non sono previste assunzioni per tali fattispecie di personale;

CONSIDERATO che:

- la programmazione dei fabbisogni di personale su esposta è pienamente rispondente all'assetto organizzativo e si ritiene necessaria per il funzionamento delle funzioni e dei servizi dell'ente, assicura l'impiego ottimale delle risorse pubbliche ed è l'espressione dell'attenta valutazione in merito alle possibili misure di razionalizzazione effettivamente attuabili ad oggi presso l'ente;
- in sede di predisposizione dell'attività programmatica economica-finanziaria dell'ente, prodromica alla stesura del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, 2023-2025 è stata preventivamente approvato apposita deliberazione di giunta Comunale n. 124 in data 29/12/2022, relativa alla ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale a seguito della quale tutti i Responsabili di Area hanno fornito dichiarazioni, conservate agli atti d'ufficio, attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori di competenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e pertanto il citato documento è utile anche al fine di soddisfare tale ulteriore adempimento; E' stata allegata al PIAO 2023-2025 copia delle dichiarazioni rilasciate dai Responsabili di Area attestanti la non sussistenza di eccedenze di personale nei propri settori di competenza;
- Il piano in oggetto, prevede una assunzione di personale a tempo determinato per mesi sei, nel rispetto dei limiti di legge come indicato nella sezione 3 – Sottosezione 3.3 del PIAO 2023-2025 in esame;
- il presente piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 non prevede al momento progressioni tra le aree o le categorie rivolte al personale in servizio secondo quanto previsto dall'art. 22, comma 15 del D.lgs. 75/2017;
- nel presente piano triennale dei fabbisogni di personale non ricorrono le fattispecie di cui all'art. 6-bis, comma 2 del D.Lgs. 165/2001;
- la programmazione della spesa di personale, così come dettagliatamente esposta nell'allegato al PIAO 2023-2025, e tenuto conto degli atti vigenti di costituzione dei fondi decentrati e di graduazione delle posizioni organizzative, rispetta i limiti del trattamento economico accessorio destinato al personale, così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017;

VISTI i dati ad oggi delle ulteriori verifiche previste dalle normative vigenti necessarie per dar corso alle assunzioni di personale presso il Comune di Poggio Renatico:

1. è stato approvato il rendiconto per l'anno 2022 entro i termini di legge, con delibera di Consiglio Comunale adottata in data 27/04/2023, nel quale si dà evidenza di quanto segue:
 - di non versare in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'art. 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - di non essere in situazione di dissesto finanziario;
 - di aver conseguito il rispetto, per l'anno 2022, dell'equilibrio economico – finanziario di bilancio, richiesto dalla normativa vigente, come dimostrato nell' apposito allegato al rendiconto 2022 medesimo, rappresentativo il saldo complessivo dell'equilibrio di bilancio;
 - di aver conseguito il rispetto delle spese di personale come disposto dal comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006;
 - di aver conseguito tempi medi di pagamento non superiori a quelli stabiliti nell'art. 41 del D.L. n. 66/2014, così come modificato della L. 89/2014.
2. come richiesto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 l'organo di revisione con il presente verbale assevera che, anche dagli attuali strumenti di programmazione economico – finanziaria fino ad oggi adottati, tenuto altresì conto delle variazioni di bilancio intervenute fino ad oggi, si

- evidenza in perdurare del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Poggio Renatico, come debitamente dimostrato nella Sezione 3 - Sottosezione 3.1 e 3.3 del PIAO in esame e negli allegati allo stesso, a cui si rimanda per ulteriori approfondimenti;
3. è stato approvato entro i termini di legge con DCC n. 28 del 28/09/2022 il Bilancio Consolidato 2021 del gruppo Comune di Poggio Renatico ai sensi del principio applicato 4/4 del d.lgs.118/2011, non essendo ancora scaduti i termini per l'approvazione del bilancio consolidato 2022 (30/09/2023);
 4. non risultano pervenute ad oggi istanze di certificazione di crediti, anche parziali verso il Comune di Poggio Renatico;
 5. è stata attivata già dall'anno 2017 la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
 6. l'ente risulta adempiente per quanto riguarda gli invii obbligatori alla BDAP e BDAP - MOP, alla data di elaborazione del presente piano;
 7. l'ente assicura che le assunzioni previste a qualunque titolo nel triennio risultano necessarie per il funzionamento delle attività istituzionali di competenza dell'ente e nel triennio si assicurerà il pieno rispetto della normativa vigente già citata nel presente atto in tema di reclutamento di personale;
 8. l'ente è dotato di piano delle azioni positive valevole per il triennio 2023-2025, ai sensi del D.Lgs. 198/2006, il cui aggiornamento 2023-2025 è stato approvato all'interno dei documenti che sono stati riuniti nel PIAO 2023/2025 approvato con DGC n. 19 del 24/03/2023, come previsto dalla Direttiva n. 2/2019 del Ministero della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire all'ente di procedere alle assunzioni programmate;
 9. l'ente ha inoltre inviato il Conto annuale del personale 2021 (ultimo disponibile alla data attuale) entro la scadenza prevista del 20 luglio 2022.

DATO ATTO che l'ente dovrà procedere comunque alla verifica del perdurare delle condizioni, richieste dalle normative vigenti in materia assunzionale nel momento dell'effettiva formalizzazione delle assunzioni previste per gli anni di riferimento;

VISTO il CCNL 2016 - 2018 comparto Funzioni Locali per quanto non ancora disapplicato, nonché il CCNL 2019-2021 comparto Funzioni Locali sottoscritto definitivamente il 16/12/2022;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE PREVENTIVO

in relazione alla 1^ proposta di modifica del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023 - 2025, di cui 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, precedentemente approvato con DGC n. 19 del 24/03/2023, relativamente alla Sezione N. 3 - "Organizzazione e capitale Umano" Sottosezione 3.1 "Struttura organizzativa" e Sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

Il presente parere favorevole avrà valenza sino al perdurare delle condizioni che ad oggi consentono di attestare la situazione di equilibrio pluriennale di bilancio del Comune di Poggio Renatico, ad oggi asseverato con il presente Verbale n. 13/2023.

Li, 08/05/2023

Il Revisore
dott. Stefano Bigi

