



COMUNE DI MONTERONI D'ARBIA
Provincia di Siena

(art. 239 D.Lgs. n. 267/2000)

PARERE N. 46 in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 26.05.23 del Segretario Generale avente per oggetto: “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023- 2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021. APPROVAZIONE”, limitatamente alla parte del PIAO intitolata “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).

Il giorno 29 del mese di maggio dell'anno 2023, il Revisore dei Conti Dott. Edoardo Rivola, richiesto il parere in relazione alla proposta di deliberazione in oggetto,

RICHIAMATO

L'art. 239 del D.Lgs 267/2000, art. 1 lett. B) sulla competenza dell'Organo di Revisione dell'Ente;

VISTA

la proposta di Deliberazione della Giunta Comunale in oggetto con esclusivo riferimento al “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” di cui al Paragrafo 3.3 e successivi capoversi 3.3.1, 3.3.2., 3.3.3. del PIAO.

Resi e acquisiti sulla predetta proposta ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000, i pareri di regolarità tecnica e contabile e specificatamente sui paragrafi che compongono il PTFP il parere di regolarità tecnica del Responsabile Risorse Umane;

RICHIAMATI

- l'art. 33, comma 2 del cosiddetto “Decreto Crescita”, D.L.30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;
- il D.M.17.03.2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 108 del 27.04.2020, attuativo del citato art. 34, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

- l'art. 3, comma 2, del D.M. 21 ottobre 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 30.11.2020, che apporta una modifica ai calcoli degli spazi per le assunzioni in caso di segreteria convenzionata, prevedendo: *"Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa"*;
- l'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- l'art. 1, comma 557 e 557 quater, della legge 296/2006 che prevede che gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), quanto stabilisce l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014;
- l'art. 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge 113/2021, prevede l'adozione da parte delle Pubbliche Amministrazioni del Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), di durata triennale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- l'art. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 che prevede la soppressione degli adempimenti correlati al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e l'assorbimento del medesimo nel PIAO;
- l'art. 4, comma 1, lett. c) del D.M. 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", contenente gli Schemi attuativi del PIAO;
- Linee guida n. 3/2018 Dipartimento della Funzione Pubblica secondo cui gli Enti Locali possono derogare agli indirizzi impartiti dal medesimo Dipartimento, applicando le previsioni contenute nell'art. 169 c. 3-bis del d.lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", ovvero "Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione" e il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PIAO.

VISTO

- che, ai sensi dell'art. 3 del citato D.M., il Comune di Monteroni d'Arbia rientra nella fascia demografica dei comuni da 5.000 a 9.999 abitanti lett. e);

- che gli artt. 3, 4 e 5 del citato decreto fissano i valori soglia per fascia demografica e le percentuali massime di incremento del personale in servizio da applicarsi dal 20.4.2020 e nello specifico del Comune di Monteroni d'Arbia fascia e), sono così riportati:
 - il valore soglia per fascia demografica del rapporto Spesa di personale rispetto alle Entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, è del 26,90% (Tabella 1 del D.P.C.M.);
 - le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio a tempo indeterminato, rispetto alla spesa registrata nel 2018, sono per gli anni dal 2020-2024 rispettivamente del 17,0 %, 21,0 %, 24,0%, 25,0% e 26,0 % (Tabella 2 del D.P.C.M.);
 - il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti superiore a quello medio che impone, in caso di sfioramento, un percorso graduale annuale di riduzione della spesa del personale entro il 2024 del 30,90% (Tabella 3 del D.P.C.M.);
 - per il periodo 2020/2024 possono essere utilizzate le facoltà assunzionali residue, dei 5 anni antecedenti il 2020, in deroga agli incrementi percentuali di cui alla tab. 2 del c. 1 e fermo restando il limite di cui alla tab. 1 dell'art. 4 di ciascuna fascia demografica;

CONSIDERATO

- Che dalla lettura del PTFP contenuta all'interno del PIAO e dai suoi allegati (A,B,C,D,) di cui alla Proposta di Deliberazione in oggetto risulta:

a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

- o In applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del D.M. attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2019, 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa di personale (come risultanti dal prospetto Allegato A) al presente):
 - Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 20,74%;
 - Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 26,90% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
 - Il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2023/2025, con riferimento all'annualità 2023, di € 556.392,85, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di € 2.430.719,30;
 - ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno

2018, previsto in Tabella 2 del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla “soglia” di Tabella 1, individuando una ulteriore “soglia” di spesa pari a: € 462.454,86 (pari al 25% della spesa di personale 2018) per anno 2023 (con il rispetto del limite-soglia); € 480.953,05 (pari al 26% della spesa di personale 2018) per anno 2024 (con il rispetto del limite-soglia);

- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della Tabella 2 già menzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente alternativi, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2023, ammonta pertanto conclusivamente a € 462.454,86, portando a individuare la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2023, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17/03/2020, in un importo insuperabile di € 2.312.274,30.

I dati relativi al calcolo degli spazi assunzionali, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i., e del D.M. attuativo 17/03/2020, sono dettagliati nell'Allegato A) - Calcolo capacità assunzionale

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Come evidenziato nel prospetto Allegato B) alla proposta di deliberazione in oggetto, la spesa di personale per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006, come segue: valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: € 1.545.525,28 spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: € 1.533.149,02

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2023, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 (144.311,90 ridotto, ai sensi del c. 3 dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, per finanziare la stabilizzazione di un'unità di personale precario con decorrenza 1.1.2018): € 114.506,12

Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2023 (Somministrazione di lavoro interinale): € 27.382,84

Dalla spesa per lavoro flessibile è esclusa la spesa derivante dall'assunzione stagionale a tempo determinato di n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori, finanziata con i proventi per violazione alle norme del codice della strada, come da Parere della Corte dei Conti - Sezione regionale di Controllo per la Toscana con Deliberazione n. 10 del 31.1.2012.

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazione dei responsabili in atti, con esito negativo.

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- relativamente all'approvazione del Rendiconto 2022, i cui termini sono scaduti, la Giunta Comunale con delibera n. 67 del 05.05.2023, ha approvato lo schema di rendiconto 2022 e della relazione sulla gestione di cui all'art. 151 del D.Lgs. 267/2000 e l'approvazione è inserita all'Ordine del Giorno del Consiglio Comunale, convocato per il 6.6.23; si dà atto, comunque, che le assunzioni di cui alla presente programmazione saranno effettuate solo successivamente all'approvazione del Rendiconto 2022;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

b) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della programmazione in oggetto:

ANNO 2023:

- con determinazione n. 1488 del 20.12.2022, è stata collocata a riposo per raggiunti limiti di età D.L. 201/2011, con decorrenza dal 01.07.2023, una dipendente Esecutore Cuoca – ora Area degli Operatori esperti (ex Cat. B1/B7) – Area AA.GG. e Vigilanza;
- con delibera della Giunta Comunale n. 59 del 27.04.2023 è stato preso atto delle dimissioni volontarie, con decorrenza dal 01.05.2023, della dipendente Pieri J. – Istruttore Direttivo Contabile – Area dei Funzionari (ex cat. D) – Ufficio Tributi – Area Economico-Finanziaria;

ANNI 2024 E 2025: ad oggi non è prevista nessuna cessazione

c) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

L'Amministrazione, valutate le esigenze organizzative dell'Ente e della funzionalità degli uffici e servizi rispetto ai compiti e ai programmi dell'attività amministrativa, ritiene di dover programmare il piano delle assunzioni come di seguito specificato e la conseguente variazione della dotazione Organica dell'ente, come dettagliata nell'Allegato C) - Dotazione Organica della deliberazione in oggetto che modifica quella approvata con deliberazione n. 103/2022, corredata dall'Allegato D)- Raccordo tra spese e dotazione organica anno 2023 della deliberazione in oggetto per la verifica del rispetto del limite massimo di spesa potenziale, di cui al D.M. 8.5.2018.

ANNO 2023

Tempo Indeterminato:

- n. 1 Specialista in Attività Contabili – Area dei Funzionari e della E.Q. (ex Cat. D)
- presso l'Area Economico Finanziaria – Ufficio Tributi, per la sostituzione di dipendente cessata in data 30.04.2023 (per assunzione presso altra amministrazione);
- n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori (ex cat. C) presso l'Area Urbanistica e LL.PP. – Ufficio Urbanistica- Espropri, per la sostituzione di dipendente cessata in data 10.10.22 (per assunzione presso altra amministrazione);
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori (ex cat. C) presso l'Area Urbanistica e LL.PP. – Ufficio Progettazioni e LL.PP. per implementare la dotazione organica dell'Area al fine di garantire adeguati livelli di efficacia e efficienza dei servizi che fanno capo a tale area;
- Nell'anno 2023, si prevede di effettuare le seguenti progressioni verticali:
 - N. 1 da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e della E.Q. -profilo Insegnante Scuola Infanzia (con soppressione del posto dell'Area degli Istruttori al termine della procedura)
 - N. 3 da area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori -profilo Istruttore Amministrativo (con soppressione dei posti dell'Area degli Operatori Esperti al termine della procedura)

Tempo Determinato

- n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori (ex cat. C) presso l’Area di Vigilanza, per 6 mesi, per le necessità stagionali - Progetto finanziato con risorse art.208 Codice della Strada.

CONSIDERATO ALTRESI’

Che l’Ente risulta rispettoso delle ulteriori condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente alle assunzioni di personale e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell’anno 2022 e dai dati di bilancio, si presume che sarà rispettato anche per il 2023;
- ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025
- ha adottato, ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e dell’art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, il Piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 28.01.2021;
- che l’Ente rispetta le disposizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 avendo coperto per intero la quota di riserva;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell’art. 9, c. 3 bis, del D.L. n. 185/2008;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2022;
- che l’Ente si impegna a rispettare i termini per i documenti contabili nonché di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- ha adottato, con delibera della Giunta Comunale n. 79 in data 31.05.2022, il Piano della Performance mediante approvazione del PEG bilancio 2022-2024, come previsto dall’art. 169, c. 3bis del D.Lgs. n. 267/2000 e si appresta con la deliberazione in oggetto ad approvare, all’interno del PIAO con apposito allegato (Piano della Performance - Assegnazione Obiettivi e risorse umane e strumentali), il Piano dettagliato degli obiettivi e delle performance, comprensivo degli indicatori misurabili del raggiungimento del risultato.

PRESO ATTO

- che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l’Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio;
- che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall’Organo di Revisione sulla base delle previsioni e dei programmi fino ad oggi approvati, degli elementi ad oggi conosciuti emerge che il bilancio 2023/2025 conserva l’equilibrio pluriennale;
- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, come risulta dalla deliberazione in oggetto e come attestato dal parere reso dal Responsabile Risorse Umane è compatibile:
 - con i limiti previsti all’art. 1 comma 557 Legge 296/2006,
 - con i limiti previsti per assunzione di personale a tempo determinato,

- con la capacità assunzionale residua del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 – 2018
- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, come da provvedimento in oggetto e attestato dal parere reso dal Responsabile Risorse Finanziarie è compatibile:
 - con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019,
 - con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 - 2025 in fase di approvazione su cui il Revisore ha già rilasciato il proprio parere,
- che quanto sopra si evince dai prospetti allegati al Piao, sezione PTFP, di cui alla proposta in oggetto, ovvero:
 - allegato A – Calcolo capacità assunzionale;
 - allegato B – Calcolo delle spese di personale in valore assoluto - art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 relativo al Bilancio di previsione 2023 - 2024 -2025;
- che alla luce di quanto illustrato si può affermare in sintesi quanto segue:
 - la programmazione dei fabbisogni includendo le azioni assunzionali di cui al presente Piano, dettagliate di seguito, risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;
 - tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica;
 - i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del D.M. 17 marzo 2020, dovranno essere utilizzati, conformemente alla norma dell’articolo 33, comma 2, del DL 34/2019, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

CONSIDERATO la nuova dotazione organica, che modifica quella vigente è definita come da prospetti allegati C e D parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

CONSIDERATO infine che nella Proposta di Deliberazione si da atto che è stato individuato il fabbisogno del personale a tempo indeterminato e a tempo determinato necessario ai fini del corretto funzionamento dei servizi, che trova specificazione all’interno del Piano triennale fabbisogno di personale 2023-2025, nel paragrafo dedicato alla stima dei fabbisogni per gli anni 2023 e 2024;

Il Revisore Unico

ASSEVERA

Il mantenimento, presunto ad oggi, dell’equilibrio pluriennale così come risultante nel bilancio 2023-2025 del Comune di Monteroni D’Arbia a seguito dell’adozione della proposta di deliberazione esaminata.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla Proposta di Deliberazione in oggetto, con esclusivo riferimento al “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)” di cui al Paragrafo 3.3 e successivi capoversi 3.3.1, 3.3.2., 3.3.3. del PIAO.

Monteroni d’Arbia, lì 29 maggio 2023

Il Revisore Unico
Dott. Edgardo Rivola

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ER', positioned below the printed name of the auditor.