

COMUNE DI RIPALIMOSANI
PROVINCIA DI CAMPOBASSO

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 10 Data: 20.05.2023	SEZIONE "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025.
-----------------------------------	--

Il sottoscritto Revisore Unico del Comune di Ripalimosani, Dott.ssa Mariagiovanna Galasso, in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge, provvede all'esame della sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025

IL REVISORE UNICO

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- D.lgs. n. 165/2001
- Legge n. 296/2006
- Decreto-legge n. 90/2014, convertito in legge 114/2014, come modificato da ultimo dalla Legge n. 26/2019;
- Legge n. 208/2015
- D.lgs. n. 165/2001

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, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

Visto il Decreto 08.05.2018, con cui il Ministro 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Visto il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132, che ha approvato lo schema di PIAO che definisce il contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione. Il suddetto decreto ha previsto nella **SEZ.3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, sottosezione 3.3 il Piano Il triennale dei fabbisogni del personale**

Vista la sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 dell'Ente;

PRESO ATTO che è previsto:

nell'anno 2023:

- l'avvio della procedura per la copertura del posto di istruttore tecnico-geometra (AREA ISTRUTTORI), resosi vacante a seguito della mobilità, mediante concorso pubblico o selezioni pubbliche per assunzioni di personale negli enti locali, introdotto dall'art.3 bis del D.L. 80/2021 convertito dalla L.113/2021 (Selezione dalle graduatorie uniche Asmel (cui l'ente e associato), oppure mediante l'utilizzo di graduatorie di altre enti a tempo indeterminato, o altre forma previste dall'ordinamento.
- L'attivazione dell'istituto della progressione verticale tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza, in conformità all'art.13 del nuovo CCNL 16.11.2022 triennio 2019/2021, da finanziarsi con 0,55 del monte salari 2018;
- L'assunzione di 1° istruttore amministrativo-contabile (ex cat C) area istruttori, comparto funzioni e Enti locali, attraverso lo scorrimento della graduatoria vigente del concorso pubblico **per titoli ed esami** indetto da questo ente, approvata con determinazione dell'Area Amministrativa R.G. n. 63 del 29/03/2022 in sostituzionale del dipendente dimissionario di eguale categoria e profilo, con decorrenza 01.07.2023;

nell'anno 2024

il compimento delle procedure assunzionali avviate nel 2023, fatte salve ulteriori e diverse esigenze che dovessero emergere nel frattempo. In relazione al collocamento a riposo di ulteriori unità di personale salvo successive modifiche l'avvio delle procedure per l'assunzione dei profili carenti.

nell'anno 2025

l'avvio delle procedure per l'assunzione dei profili dei profili carenti nel rispetto delle capacità assunzionali, in relazione al collocamento a riposo di ulteriori unità di personale salvo successive modifiche;

nel triennio 2023- 2025

le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, nonchè le assunzioni a tempo determinato per l'attuazione del PNRR nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo.

Considerato che:

- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

- il D.M. del 17.03.2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009. Qualora, pertanto, ne ricorrano i presupposti (esempio temporaneità dovuta ad afflussi turistici, introduzioni di nuovi servizi o nuove tecnologie non fronteggiabili con il personale in servizio;), le amministrazioni devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono - fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del patto di stabilità interno - che prima di attivare procedure concorsuali, scorrimenti di graduatorie o avviamenti dalle liste di collocamento, sono tenute ad espletare le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

Verificato che:

- il Comune di Ripalimosani ha rispettato tutti i vincoli economico-finanziari ed amministrativi necessari per procedere a nuove assunzioni;
- con deliberazione di Giunta è stato approvato il Piano Triennale Azioni Positive 2022/2024 (art. 48, comma 1, d. lgs. 198/2006) in materia di Pari Opportunità, inserito nell'ambito dell'apposita sezione del Piao;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020, per il **comune di Ripalimosani si colloca al di sotto del "valore soglia"** di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 12,38%, come da prospetto di calcolo allegato;
- di conseguenza il margine potenziale di spesa per questo Ente, fino al raggiungimento del valore soglia di 27,20%, secondo quanto previsto dall'art. 4 del DPCM citato, è pari a **€ 144.618,04**;

ESPRIME

Parere favorevole all'adozione della proposta di **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023-2025**

IL REVISORE UNICO DEL CONTO
Dott. ssa Mariagiovanna Galasso



