

**COMUNE DI MONTAQUILA**

**PROVINCIA DI ISERNIA**

VERBALE N. 36 DEL 29/01/2024  
REVISORE UNICO DEI CONTI

**OGGETTO: Parere del Revisore dei Conti sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024 di approvazione del PIAO ed, in particolare, della sezione del PIAO relativa al fabbisogno di personale 2024/2026.**

Il sottoscritto dott. Stefano Testa, Revisore Legale Unico dei Conti del Comune di Montaquila (IS), nominata con delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 10/10/2022 ricevuta la proposta di **deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024 di approvazione del PIAO ed, in particolare, della sezione del PIAO relativa al fabbisogno di personale 2024/2026.**

Premesso che

- Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante “Regolamento recante 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, comma 1, la soppressione, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di vari atti di programmazione tra cui il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Lo stesso D.P.R. n. 81/2022 prevede all’art. 1, comma 2, che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- il piano di fabbisogni, inserito nella specifica sezione del PIAO, deve essere coerente con l’attività di programmazione generale dell’Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l’Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell’individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all’art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs n. 165/2001; l’eventuale modifica in corso d’anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- il piano , anche se inserito nella specifica sezione del PIAO, deve essere comunque sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D. Lgs n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al conto annuale del personale;

- il Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ha individuato i valori soglia che i Comuni devono rispettare per poter procedere a nuove assunzioni a decorrere dal 20/04/2020;
- con le note prot. n.7634/2023-7627/2023-7610/2023-7636/2023- 7626/2023 e n.469 del 25/01/2024 , i responsabili di servizio hanno presentato le richieste di fabbisogno di personale;
- nel prospetto relativo al piano delle assunzioni 2024/2026 sono state individuate le risorse umane necessarie per il soddisfacimento delle esigenze di natura temporanee e permanenti per il triennio 2024/2026;

Considerato che il Comune di Montaquila presenta la seguente situazione:

- La spesa del personale per il triennio 2024/2026 comprensiva degli oneri per le assunzioni programmate con la presente manovra nonché degli oneri del personale PNCapCoe previsto solo nella dotazione organica rispetta il principio del non superamento della valore medio della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013 (art. 1 comma 557 quater introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90 del 24.6.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.8.2014); tale rapporto è stato rispettato anche nel 2023;
- La spesa del personale a tempo determinato per gli anni 2024/2026 rispetta il rapporto richiesto per il tempo determinato ai sensi dell' art. 9, comma 28, del D.L n. 78/2010, come convertito nella legge 122/2010, e successive modifiche ed integrazioni così come da prospetti forniti dai responsabili ed indicati quali allegati (allegato 1) tenendo conto che per le figure professionali in convenzione da stipulare con altro ente o per quella ex art.110-1 comma del D.Lgs n.267/2000, le spese vanno escluse dai limiti imposti dall'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010;
- Il Comune di Montaquila, nell'anno 2023, ha rispettato il saldo di finanza pubblica;
- Il Comune, allo stato, rispetta il pareggio di bilancio;
- E' stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e non risultano, allo stato, pendenze per mancata certificazione;
- L'Ente ha adottato il bilancio preventivo, con deliberazione di C.C. n. 52/2023, ed il conto consuntivo con deliberazione di C.C. n. 21/2023, e ha provveduto a trasmettere le informazioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- Non sono stati concessi spazi finanziari (art. 1 co. 508 Legge 232/2016);
- L'ente non si trova in uno stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, ai sensi dell'art. 243, comma 1, del d. lgs. n. 267/2000;
- L'ente ha trasmesso alla funzione pubblica il programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 approvato con deliberazione di G.C. n. 18/2023 e successive modifiche ed integrazioni tramite il portale;
- Il Comune di Montaquila, avendo una popolazione pari a 2310, rispecchia il rapporto medio dipendenti-popolazione stabilito dal DM 10/04/2017;
- Il valore complessivo della dotazione organica 2024/2026 è pari ad € 327.777,09 così come riportato nel prospetti forniti dai responsabili ed indicati quali allegati (allegato 2);
- La capacita' assunzionale calcolata secondo i criteri dell'art. 33, comma 4, D.L.. 34/2019 – e D.P.C.M. 17/03/2020 è pari a € 125.221,20 come da prospetto fornito dai responsabili ed indicato allegato 3);
- Il valore complessivo delle assunzioni da effettuare nel triennio 2024/2026 pari ad € 47.778,99 risulta inferiore alla capacita assunzionali calcolate secondo il DM 17-03-2020 ed esplicitate sempre nel prospetto allegato n.3).

Esaminata la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024 di approvazione del PIAO ed, in particolare, della sezione del PIAO relativa al fabbisogno di personale 2024/2026 ed i vari allegati

Visti

- il D. Lgs. n. 165/2001; - il D. Lgs n. 150/2009;
- gli artt. 89 e 91 del decreto legislativo n. 267/2000;
- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e di regolarità contabile ed alla copertura finanziaria espressi dai Responsabili dei Servizi

Tanto premesso e sulla base della documentazione esaminata il Revisore unico

ESPRIME

parere favorevole in merito alla proposta di delibera di Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024

Isernia, 29/01/2024

Il Revisore Unico  
Testa Stefano

A circular professional stamp of the Order of Accountants of Isernia (Ordine degli Esperti Contabili di Isernia - N. 171/A - Stefano Testa) is visible. The stamp contains the text "ORDINE DEGLI ESPERTI CONTABILI DI ISERNIA - N. 171/A - STEFANO TESTA" around the perimeter. A handwritten signature, which appears to be "Stefano Testa", is written over the stamp and extends to the right.

Al Sindaco  
Alla Giunta  
Al Segretario Comunale

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale del 29-01-2024

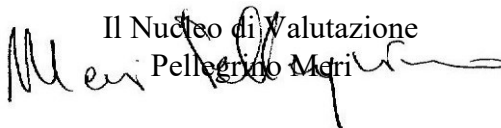
L'anno 2024, addì ventinove del mese di gennaio si è riunito il nucleo di valutazione esterno costituito in composizione monocratica nominato con decreto Sindacale n. 2 del 13/01/2020 e rinnovato con successivo decreto Sindacale n. 12 del 26.05.2023 in merito alla proposta di deliberazione n. 6 del 29.01.2024 ad oggetto "*piano integrato di attività' e di organizzazione 2024/2026: approvazione*",

- visto il sistema di valutazione della performance del Comune di Montaquila approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 18/12/2020;
- dato atto che, ai sensi del predetto sistema, il Nucleo si esprime in merito al piano della performance in quanto il predetto Piano deve essere validato dal nucleo di valutazione che attesta la misurabilità degli obiettivi individuati.

TUTTO ciò premesso:

il Nucleo di valutazione valida il piano performance attestando la misurabilità degli obiettivi individuati

Il Nucleo di Valutazione  
Pellegrino Meri



# **COMUNE DI MONTAQUILA**

**Verbale n. 37 del 29/01/2024**

**ASSEVERAZIONE DELL'ORGANO DI REVISIONE  
SULL'EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO**

**OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.**

L'Organo di Revisione del Comune di Montaquila, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n.30 del 10/10/2022;

**VISTO** il DUP 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 47 del 06/12/2023, nel quale sono state stanziato le spese di personale;

**VISTO** il bilancio di previsione 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 28/12/2023, nel quale sono state stanziato le spese di personale;

**VISTA** la proposta di Giunta Comunale n. 6 del 29/01/2024 di approvazione del PIAO ed, in particolare, della sezione del PIAO relativa al fabbisogno di personale 2024/2026;

**RICHIAMATO** 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 ..."*;

**RILEVATO** che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M 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;

**RITENUTO** di dover procedere con l'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

**RICHIAMATA** la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

**VISTO ED ESAMINATO** il piano degli indicatori di bilancio 2024/2026 con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

<b>ASSEVERAZIONE EQUILIBRI PLURIENNALI DI BILANCIO</b>			
TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	2024	2025	2026
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	30,31	30,59	31,78
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	35,00	34,95	35,08
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA di PERSONALE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	4,96	4,22	4,22
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	2,78	2,81	1,05
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	247,46	245,00	245,00
VERIFICARE IL RAPPORTO TRA NUMERO DIPENDENTI E POPOLAZIONE (DM DEL 18/11/2020)	11 dipendenti su 2310 abitanti = 1 dipendente ogni 210 abitanti	11 dipendenti su 2310 abitanti = 1 dipendente ogni 210 abitanti	11 dipendenti su 2310 abitanti = 1 dipendente ogni 210 abitanti

**RILEVATO** che dalla documentazione esaminata, dalle Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario nonché alle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2024/2026 conserva l'equilibrio pluriennale;

**RICHIAMATO** il proprio parere espresso in merito al fabbisogno di personale 2024/2026;

**RICHIAMATO** tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

#### **ASSEVERA**

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026 del Comune di Montaquila a seguito dell'adozione della PAIO 2024/2026 – sezione 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Isernia, 29/01/2024

Organo di Revisione  
Stefano Testa

