

COMUNE DI SAN PIETRO DI FELETTO

REVISORE UNICO

Verbale n. 27/P

Data: 10.10.2023

OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione giunta n. 65 del 09.10.2023 avente ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025. Secondo aggiornamento sezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno di personale".

L'anno duemilaventitre, il giorno 10 del mese di ottobre, il sottoscritto Renato Murer, nominato con decorrenza 15.02.2021 Revisore dei Conti del Comune di SAN PIETRO DI FELETTO, ha esaminato presso il proprio studio, in San Donà di Piave (VE) – Via 13 Martiri n. 88, la documentazione ricevuta a mezzo e-mail in data 09.10.2023 e, sentito il Responsabile del Servizio finanziario, redige il presente verbale per esprimere il proprio parere in merito all'aggiornamento del PIAO 2023/2025, sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" - sottosezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno di personale", e relativi allegati, per la ridefinizione della capacità assunzionale.

Premesso che:

- l'art. 39 della legge n. 449 del 27 dicembre 1997 ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzata ad assicurare la migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- la legge n. 448 del 28 dicembre 2001 ha introdotto il comma 20-bis dell'art. 39 della legge n. 449 del 27 dicembre 1997, che prevede che gli Enti Locali programmino le loro politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale e realizzando le assunzioni anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stabilisce che, nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse "gli Organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale" così come previsto dai commi 1, 20-bis e seguenti dell'art. 39 della legge 449/1997;
- l'art. 19, comma 8, della legge n. 448 del 28 dicembre 2001 dispone che, a decorrere dall'anno 2002, 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 delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Preso atto:

- che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- che 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
- che in sede di definizione del piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

- che nelle amministrazioni locali, il piano, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di legge, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
- che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- che con decreto del 8 maggio 2018 il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le attese "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", come previsto dall'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, contenenti le istruzioni operative, di interesse degli Enti Locali, che possono essere così riassunte:
 - il piano dei fabbisogni 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;
 - previa analisi delle esigenze 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 triennale dei fabbisogni di personale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti; restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione e la disciplina di riferimento, che per gli enti locali sono rappresentate dagli artt. 88 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Visti:

- il D.M. 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei comuni" emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicato nella G.U. del 27.04.2020, n.108, attuativo del sopracitato art. 33 DL 34/2019, la cui disciplina trova applicazione a decorrere dal 20.04.2020;
- la circolare n. 17102/110/1 emanata l'8 giugno 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, avente ad oggetto il decreto ministeriale in materia di assunzioni, la quale ha fornito ulteriori chiarimenti al fine di dare uniformità di indirizzo;

Richiamati:

- il D.L. 09/06/2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 6/8/2021, n. 113, recante: "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", che ha introdotto per le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, e in modalità semplificata per quelli con meno di cinquanta dipendenti, un nuovo strumento di programmazione di durata triennale e aggiornamento annuale, definito "*Piano integrato di attività e organizzazione*" ("PIAO"), da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs. n. 150/1990 e della L. n. 190/2012 (cfr. art. 6 del D.L. 09/06/2021, n. 80);
- il DPR 24 giugno 2022, n. 81, avente ad oggetto: "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", approvato ai sensi dell'art. 6, comma 5, del D.L. 9/6/2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6/8/2021, n. 113, e in particolare l'art. 1, rubricato "Individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", il quale dispone che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle indicate disposizioni, tra le quali l'articolo 6, commi 1, 4 - Piano dei fabbisogni – e che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;

Viste le deliberazioni:

- di Giunta comunale n. 73 del 19.11.2020, di approvazione della modifica alla struttura organizzativa del Comune di San Pietro di Feletto e del nuovo organigramma dei servizi e degli uffici;
- di Consiglio Comunale n. 56 del 27.12.2022 avente ad oggetto: "*Nota di aggiornamento documento unico di programmazione 2023-2024-2025 e bilancio di previsione per gli anni 2023-2024-2025. Approvazione.*";
- di Giunta comunale n. 95 del 27.12.2022 avente ad oggetto: "*Approvazione del P.E.G. 2023 - 2024 - 2025.*";
- di Giunta Comunale n. 9 del 27.01.2023 avente ad oggetto: "*Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.*", da cui risulta che nell'Ente non sussistono situazioni di personale dipendente in soprannumero o in eccedenza;
- di Giunta Comunale n. 11 del 31.01.2023, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;
- di Giunta Comunale n. 35 del 20.06.2023, con la quale si è provveduto all'aggiornamento della sezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno di personale" del PIAO, a seguito ridefinizione capacità assunzionale in base alle risultanze del rendiconto dell'esercizio 2022 e per intervenute esigenze organizzative;

Dato atto che in base alle esigenze organizzative dei servizi comunali e delle cessazioni di personale a tempo indeterminato verificatesi successivamente all'adozione della delibera di Giunta Comunale n. 35 del 20.06.2023,

risulta necessario procedere con la modifica del fabbisogno del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 09.10.2023, attinente la modifica della sezione 3.3 e relativi allegati del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025;

Preso atto che con la proposta di delibera oggetto di esame il Comune intende:

- confermare la capacità assunzionale del Comune di San Pietro di Feletto sulla base delle risultanze del rendiconto dell'esercizio 2022, calcolata per il triennio 2023/2025 ai sensi della disciplina di cui al DM 17.03.2020, come risultante dal prospetto allegato sub 3.3 A) alla proposta di deliberazione, da cui risulta:
 - che il Comune di San Pietro di Feletto rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019 e del decreto 17.03.2020, in quanto il rapporto tra spese di personale di cui al rendiconto anno 2022 e le entrate correnti per il triennio 2020/2022, al netto del FCDE, è pari al 23,53% e pertanto inferiore al valore soglia individuato dal decreto per gli enti della fascia e), ossia il 26,90%;
 - nel triennio 2023/2025 l'Ente può incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti degli spazi assunzionali e sino ad una spesa massima complessiva pari ad € 930.763,20;
 - non sussistono facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, utilizzabili ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto;
- approvare la modifica al fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, come risultante dal prospetto allegato sub 3.3 B) alla proposta di deliberazione, da cui risulta:
 - la copertura del posto di funzionario tecnico – Area dei funzionari e della EQ - assegnato al Servizio Tecnico e resosi vacante dal 1° settembre 2023 - con rinuncia volontaria alla conservazione del posto di cui all'art. 25, comma 10, del CCNL 16/11/2022 in data 05.10.2023, acquisita al prot. n. 12.932 - mediante progressione verticale transitoria ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, con utilizzo di quota parte dello 0,55% del monte salari 2018 di cui all'art. 1, comma 612, della L. 234/2021, destinato a progressioni verticali;
 - la copertura, previa trasformazione a tempo pieno del posto a tempo parziale 32/36 dell'istruttore amministrativo contabile – Area degli istruttori – assegnato all'Ufficio Segreteria, resosi vacante dal 1° ottobre 2023 a seguito di dimissioni volontarie con contestuale rinuncia volontaria alla conservazione del posto di cui all'art. 25, comma 10, del CCNL 16/11/2022;
 - la conferma, in tutte e tre le annualità, dell'assunzione dell'Agente di Polizia Locale – Area degli istruttori – da effettuarsi solo in caso di scioglimento della convenzione di Polizia Locale;

Preso atto, con riferimento alla progressione verticale:

- che la progressione è prevista ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, e sarà effettuata con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti previsti nella tabella C allegata al CCNL 16/11/2022, nel rispetto dei criteri che verranno stabiliti nell'apposito "Regolamento recante la disciplina delle progressioni tra le Aree" di prossima approvazione, per il quale, con nota prot. n. 12.885 del 04.10.2023, è stata già avviata la procedura di confronto con le OO.SS. prevista dal comma 7 del citato art. 13 del CCNL 16/11/2022;
- che l'importo complessivo dello 0,55% monte salari 2018 di cui all'art. 1, comma 612, della L. 234/2021, che viene destinato alle progressioni verticali speciali della fase transitoria, ammonta a € 3.057,73, mentre la progressione dall'Area degli istruttori all'Area dei funzionari e della EQ, comporta una maggiore spesa annua, calcolata come differenza tra tabellari di accesso e differenza tra indennità di comparto a carico del bilancio, di € 1.978,42, da dedurre da tale budget;
- che trattandosi di progressione effettuata con la speciale procedura transitoria prevista dall'art. 13 del CCNL 16/11/2022, e completamente finanziata con le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della L. 234/2021, non necessita garantire la misura minima del 50% dei posti di cui è pianificata la copertura per l'accesso dall'esterno (parere ARAN CFL 209);

Dato atto che la modifica al fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025:

- rispetta il limite di spesa imposto per il rispetto della soglia di virtuosità, definita ai sensi del D.M. 17.03.2020, calcolata al netto di IRAP, come dimostrato nell'allegato 3.3 D);
- rispetta il limite di spesa imposto dall'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, pari al valore medio della spesa del triennio 2011-2013, pari ad € **829.826,43**, come dimostrato dall'allegato 3.3 E), in quanto:
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 296/2006, per l'anno 2023: € 794.057,37;
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 296/2006, per l'anno 2024: € 776.463,13;
Spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 296/2006, per l'anno 2025: € 776.357,83;

Preso atto che non riducono la capacità assunzionale di cui all'allegato 3.3 A) le assunzioni relative a sostituzione di personale cessato a vario titolo, la cui spesa sia stata già considerata per la determinazione dello spazio assunzionale sulla base degli articoli 4 e 5 del decreto 17.03.2020;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001;
- l'art. 1, commi 557, 557-ter e 557-quater, della legge 27.12.2006, n. 296, nel testo vigente;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185 del 29.11.2008;
- l'art. 4 del D.L. n. 90 del 24 giugno 2014, convertito in legge n. 114 del 11.08.2014;
- il D.Lgs. n. 81 del 15.06.2015;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016;
- il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8.5.2018;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni in L. n. 58 del 28.06.2019, che introduce nuovi limiti in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;
- la circolare ministeriale in attuazione dell'art. 33, comma 2, del citato D.L. n. 34/2019, che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della novella legislativa;
- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81;
- il decreto ministeriale 30 giugno 2022, n. 132;

Atteso che l'Ente rispetta i presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni e, in particolare:

- ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023-2025, comprendente la programmazione del fabbisogno di personale (Sez. 3.3) e il piano triennale delle azioni positive (Sez. 3.4) giusta deliberazione consiliare n. 20 del 27.04.2023, piano trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, come prescritto dall'art. 6, comma 4, del D.L. 09.06.2021, n. 80;
- ha adottato il PEG - Piano della Performance 2023/2025, giusta deliberazione giunta n. 95 del 27.12.2022;
- ha assicurato la riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006 per l'anno 2022, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, come risulta dalla Relazione di questo organo di revisione alla deliberazione consiliare n. 20 del 27.04.2023, di approvazione del rendiconto della gestione anno 2022;
- il bilancio di previsione 2023-2025, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 56 del 27.12.2022, è improntato al rispetto del principio di riduzione della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006, come risulta dalla Relazione di questo organo di revisione sulla proposta di bilancio e documenti allegati, n. 26 del 16.12.2022;
- rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio";
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- ha effettuato con deliberazione giunta n. 9/2023 la ricognizione delle eccedenze di personale per il triennio 2023-2025, dando atto che non risultano posizioni dotazionali in soprannumero o eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
- è in regola con gli obblighi di certificazione dei crediti previsti dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008, convertito con modificazioni in legge n. 2/2009, e s.m.i.;
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2023-2025, del rendiconto 2022 e del bilancio consolidato 2022, nonché i termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della legge n. 196/2009, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016;

Preso atto, conclusivamente, che la spesa del personale per il triennio 2023/2025, risultante dal fabbisogno in approvazione, è inferiore al limite calcolato ai sensi dell'art. 2, lett. a), del decreto 17.03.2020 e al limite previsto dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

Verificati altresì, la coerenza del piano con le linee strategiche di mandato e il rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio;

VISTA la legge n. 448/2001, il cui art. 19, comma 8, stabilisce che "Gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";

Tutto ciò premesso,

Il Revisore Unico

esprime

parere FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione n. 65 del 09.10.2023, attinente modifica al fabbisogno di personale e al piano assunzionale per il triennio 2023/2025 (seconda modifica), ai sensi del D.P.C.M. del 17.04.2020, e la modifica della sottosezione 3.3 "Piano triennale del fabbisogno di personale", e relativi allegati, del PIAO 2023/2025, e

assevera

la coerenza con gli equilibri generali del bilancio pluriennale 2023-2025.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente.

Il Revisore Unico
dott. Renato Murer