

COMUNE DI VINOVO

Città Metropolitana di Torino

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 2 del 14/02/2024

OGGETTO: SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2025/2026.

L'Organo di Revisione, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 42 e 43 del 29/07/2021;

Premesso che:

- Ai sensi del comma 8, dell'art. 19 della legge n. 448/2001, *"A decorrere dall'anno 2002 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."*.
- Gli artt. 6 e 6 ter del D. Lgs. 165/2001, come modificati dal D. Lgs. 75/2017, intervengono in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni del personale;.
- L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, con conseguente obbligo, in caso di verifica di eccedenze, di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.
- Le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non effettuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare.

Visti altresì

- L'art. 33 del D.L. 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.. **omissis**.... 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 superiore 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..."

- Il DPCM del 17/03/20 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) avente 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. 34/2019;
- La Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in GU n. 226 dell'11/09/2020 in attuazione dell'art.33, comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del DPCM 17/03/2020)

Richiamati altresì:

- L'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- L'art. 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- L'art. 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);

Vista la documentazione trasmessa dall'Ufficio Personale del Comune relativa al piano del fabbisogno del personale triennio 2024-2026 (sottosezione del PIAO), al fine di acquisire l'attestazione di cui all'art. 19 della legge n. 448/2001.

Richiamata in particolare la sottosezione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) relativa al Piano del Fabbisogno del Personale Triennio 2024-2026, redatto dalla Responsabile del Servizio Personale.

Visti altresì gli allegati al suddetto piano trasmessi, come di seguito elencati:

- 1) Attestazione rispetto limiti capacità assunzionali ai sensi del D.L 34/2019 art. 33. Anno 2022.(allegato al PIAO).
- 2) D.L. 34/2019 art. 33, convertito in Legge 58/2019, quantificazione soglia spesa di personale anno 2022 – (Allegato F al PIAO);
- 3) Attestazione contenimento della spesa di personale anni 2024 – 2026 rispetto al triennio 2011-2013 (Allegato F al PIAO);
- 4) Attestazione previsione di spesa anno 2024, per assunzioni di personale a tempo determinato/flessibile (Allegato al PIAO).
- 5) Ricognizione per l'anno 2024 di eventuali situazioni di esubero di personale nell'organico dell'Ente (DGC 116 del 03/08/2022)
- 6) Piano del fabbisogno di personale – triennio 2024 – 2026;

Rilevato che l'Ente ha effettuato la ricognizione per l'anno 2024 di eventuali situazioni di esubero del personale nell'organico dell'Ente, con esito negativo, e con riferimento all'attestazione del Vice Segretario Generale.

Preso atto che con la Giunta Comunale con deliberazione n. 9 del 29/01/2020, ha approvato il Piano triennale di azioni positive (P.A.P.);

Constatato che:

1. Questo Ente ha conseguito un risultato di competenza dell'esercizio 2022 non negativo, nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi 820 e 821 dell'art.1 della L. 145/2018, come risulta dal prospetto degli equilibri di bilancio allegato al Rendiconto di Gestione Esercizio Finanziario 2022, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 12 del 04/04/2023 ove si evidenzia un saldo positivo.
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;



3. L'ente ha approvato il bilancio di previsione 2024-2026 con DCC n. 84 del 21/12/2023;
4. L'ente ha approvato il bilancio consolidato anno 2022 con DCC n. 53 del 26/09/2023.
5. l'Ente ha adeguato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ai principi contenuti al comma 2, art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009; la Giunta Comunale con deliberazione n. 87 del 22/05/2013 ha approvato la metodologia di valutazione delle performance individuali dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e del personale del comparto;
6. Dall'ufficio personale è stata redatta la relazione sulla performance 2022, relativa al raggiungimento degli obbiettivi fissati per l'anno 2022, la medesima è stata approvata con DGC n. 94 del 09/06/2023 e validata dal Nucleo di Valutazione con proprio verbale;
7. Con deliberazione di Giunta n. 46 del 20/03/2023 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione – piao 2023-2025.

Preso atto che l'Ente soddisfa i requisiti richiesti dalla normativa summenzionata.

Rilevato, altresì, che il Piano del Fabbisogno del Personale – Triennio 2024-2026 – aggiornamento è coerente alle disposizioni e rispetta i principi prima citati.

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448, a seguito dell'istruttoria svolta, il Collegio

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. 165/2001 e s.m.i., ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni,

accerta

che il Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 (sottosezione del PIAO) e i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa di cui all'art. 29 della L. 449/1997 e s.m.i, e consente di rispettare:

- 1) Le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i, dando atto che l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 risulta già espressa nel parere sul Bilancio di Previsione 2024-2026 del 27/11/2023;
- 2) Il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006;
- 3) Il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

evidenziando che per quanto indicato al punto 3.3.2, lettera c) del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026 (sottosezione del PIAO), l'Ente procederà per l'anno 2024, alla sostituzione dei dipendenti cessati per turn over e alle assunzioni previste nel limite delle capacità di bilancio.

Vinovo, li 15/02/2024

L'Organo di Revisione

Dr. Giovanni Pesce

Dr.ssa Antonella Putrino

Dr. Domenico Nicola Calello

