

COMUNE DI PRAY

Provincia di Biella (Bi)

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 3 del 31/01/2024

COMUNE DI PRAY Provincia di Biella
31 GEN 2024 425
Protocollo n.
Cat. Cl. Fasc.

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO. SOTTOSEZIONE 3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2025-2026.

L'Organo di Revisione dott. Guercio Nuzio Rosario, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 del 26/02/2021;

visti:

- l'art. 6, comma 1, del decreto legge 80/2021 convertito con modificazioni dalla legge 113/2021 secondo cui *"le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione" (P.I.A.O.);*
- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante il Regolamento che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal P.I.A.O tra i quali il Piano dei Fabbisogni articolo 6, commi 1 e 4 (Piano dei fabbisogni) del D.Lg. 165/2001;
- il D.P.C.M. 30 giugno 2022, n. 132 contenente il regolamento recante la definizione del contenuto del P.I.A.O.;

visto, in particolare:

- l'art. 4 di detto decreto – Sezione Organizzazione e Capitale umano – che prevede la ripartizione della sezione in sottosezioni di programmazione, tra cui la sottosezione 3.3, denominata *"Piano triennale dei fabbisogni di personale, che indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:*
 1. *la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;*
 2. *la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;*
 3. *le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;*
 4. *Le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzative per livello organizzativo e per fillera professionale;*
 5. *Le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali"*



richiamati:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che 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 della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 del fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla G.U. del 14 settembre 2022;
- il D. Lgs. 118/2011 e il D. Lgs. 126/2014 che hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;
- gli artt. 89 e 91 del D. Lgs. 267/2000 in materia di rideterminazione della dotazione organica e assunzioni;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, al seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dal 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore dell'anno precedente;
- il D. Lgs. 165/2001, in particolare:
 1. l'art. 33 commi 1 e 2 per la verifica dell'assenza di posizioni professionali in soprannumero;
 2. l'art. 35 comma 4 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento siano adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale;
 3. l'art. 52 comma 1 bis che disciplina le procedure per le progressioni fra le aree;

richiamati:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione del cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 in merito all'assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto, nonché rispetto dei termini BDAP;
- l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 in materia di adozione del piano triennale delle azioni positive;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008 in materia di certificazione dei crediti sulla piattaforma elettronica;
- l'art. 10 c. 5 del D. Lgs. 150/2009 in materia di adozione del piano triennale della performance;
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 in materia di limite della spesa per rapporti di lavoro flessibile nel limite di quella sostenuta nel 2009;
- la legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di diritto del lavoro dei disabili e altre categorie;
- il C.C.N.L. del 16 novembre 2022, in particolare.
 1. l'art. 60 comma 5 lett. a) in materia di assunzioni a tempo determinato;
 2. l'art. 79 comma 2 lett. c) sulle modalità di gestione del fondo;

visti altresì:

- 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 ...";

- il D.P.C.M. del 17/03/2020 (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. n. 34/2019;

preso atto che l'ente:

- rispetta il vincolo di finanza pubblica e gli equilibri ordinari di bilancio, disciplinati dall'armonizzazione contabile (D. Lgs. 118/2011) e dal T.U.E.L.;
- ha ottemperato all'obbligo del contenimento delle spese di cui all'art., 1 comma 557 della Legge 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla legge 114/2014, attestando il predetto limite ad € 508.727,91 oltre Irap;
- ha provveduto alla corretta tenuta della piattaforma elettronica al fine della certificazione dei crediti, di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;
- con decreto n. 38 del 1° giugno 2022 ha adottato il Piano della Performance per il triennio 2022/2024;
- con decreto n. 87 del 21 dicembre 2022 ha provveduto a rideterminare la propria dotazione organica;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 21/12/2020 è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;
- con deliberazione Giunta comunale n. 9 del 31/01/2024 è stata adottata la Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e/o situazioni di soprannumerarietà relativa all'anno 2024, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 comma 1 lettera "c" punto 5 del DM 132/2022;
- ha ottemperato all'obbligo di cui all'art 9 comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1 comma 904 della L. n. 145/2018 e dall'art. 3-ter, comma 1 del D.L. 80/2021, che prevede il rispetto dei termini (30 giorni dalla loro approvazione) per l'invio dei relativi dati alla Banda Dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 dei bilanci di previsione, rendiconti e bilancio consolidato;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale del 31/01/2024 avente ad oggetto "*Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026. Sezione Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione "c": Piano triennale dei fabbisogni di personale. Piano Formazione personale e Dotazioni strumentali.*" unitamente agli allegati;

dato atto:

- che il Piano di fabbisogno 2024/2026 è stato determinato sulla base delle cessazioni registrate in funzione dello svolgimento dei compiti istituzionali e in coerenza con gli obiettivi e programmi strategici dell'ente;
- che le cessazioni dal servizio in corso d'anno possono essere utilizzate ai fini del calcolo delle capacità assunzionali in quanto tale diminuzione di spesa rientra nel calcolo della sostenibilità finanziaria della spesa per le assunzioni (cfr. deliberazione Corte dei Conti sez. Lombardia 167/2021);

visto il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, di cui all'allegato 4/1 del D. Lgs. 118/2011, che ha introdotto per gli enti locali l'obbligo del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) quale strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali, documento che costituisce presupposto necessario per tutti gli altri documenti di programmazione e bilancio;

vista la deliberazione del C.C. n. 37 del 18/12/2023 con il quale l'ente ha disposto l'approvazione del D.U.P. 2024/2026, che contiene nella sezione strategica l'analisi delle condizioni interne e nella sezione operativa, tra le altre programmazioni, anche il piano di fabbisogno del personale;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Pray (Bi) si colloca nella fascia demografica lett. c) con popolazione da 2.000 a 2.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 2.059;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con il consuntivo (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al 19,82%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Pray (Bi) ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2023 (art. 5, comma 1 del DM), per un valore complessivo di € 142.314,64;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ..."*;
- l'Ente ha previsto incrementi di spesa di personale (esclusa Irap), pari ad € 461.697,15, nel rispetto delle percentuali individuate dall'art. 5 del DM 17 marzo 2020, nonché del limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557 Legge 296/2006;
- il margine assunzionale 2024 è determinato in € 31.623,23, ottenuto sottraendo al valore soglia della spesa, ossia € 504.623,87, la spesa di personale effettivamente prevista per il 2024, ossia € 461.697,15, nonché € 11.303,49 per cessione spazi assunzionali all'Unione Montana Biellese Orientale (come da delibera G.C. n. 67 del 47/10/2022);

vista la sentenza 7/2022/DELC delle Sezioni Riunite in sede giurisdizionale della Corte dei Conti che prevede che l'atto di programmazione dei fabbisogni di personale, adottato dall'ente avvalendosi delle regole del Decreto Crescita, sia accompagnato da una specifica e puntuale asseverazione da parte dell'organo di revisione sulla sostenibilità finanziaria della maggiore spesa di personale che si intende realizzare;

rilevato che con il presente atto:

- è prevista assunzione a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 4 in data odierna;

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

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.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 2023/2025 consente di rispettare:

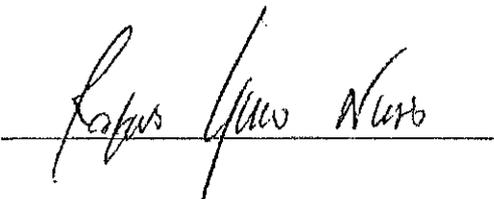
- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 con applicazione della deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto *"Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026. Sezione Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione "c": Piano triennale dei fabbisogni di personale. Piano Formazione personale e Dotazioni strumentali.*

Data 31 gennaio 2024

L'Organo di Revisione



Roberto Gino Neri

COMUNE DI PRAY Provincia di Biella
31 GEN 2024 425
Protocollo n. Cat..... Cl..... Fasc.....

COMUNE DI PRAY
Provincia di Biella

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 4 del 31/01/2024

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

L'Organo di Revisione dott. Guercio Nuzio Rosario, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 del 26/02/2021;

visto il bilancio di previsione 2024/2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 41 del 18/12/2023;

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;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026. Sezione Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione "c": Piano triennale dei fabbisogni di personale. Piano Formazione personale e Dotazioni strumentali." unitamente agli allegati;

considerato 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;

vista la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario, allegata alla proposta esaminata, nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2024/2026 sugli equilibri di bilancio;

rilevato che dal piano del fabbisogno di personale 2024/2026 esaminato emerge una maggiore spesa di personale di euro 31.623,23, che risulta già finanziata sul bilancio di previsione 2024/2026;

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 aggiornato alla situazione attuale del bilancio;

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

richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 3 in data odierna;

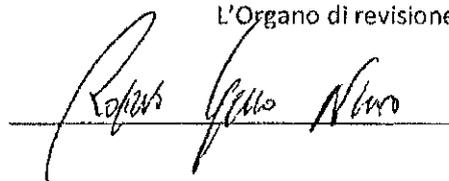
richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026 del Comune di Pray (BI) a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2024/2026 di cui alla proposta esaminata.

Data 31 gennaio 2024

L'Organo di revisione



Roberto Gino Nino