

Verbale n.2/2025 del 14.03.2025

Parere del Revisore unico sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Sottosezione Fabbisogno del Personale

L'anno 2025 il giorno 14 del mese di marzo 2025, presso il proprio studio in Torino Corso Luigi Einaudi 53, la sottoscritta dott.ssa Maria Carmela Ceravolo, revisore dei conti del suddetto Comune, nominata per il triennio 01.06.2024-31.05.2026 con deliberazione di C.C. n. N. 21 del 24/04/2024, esecutiva a sensi di legge, collegata da remoto in audioconferenza con il Segretario Comunale dott.sa Paola Marino per il parere sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 - Sottosezione Fabbisogno del Personale all'o.d.g. del Consiglio Comunale del 17/03/2025

Vista la richiesta di parere alla proposta del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027, pervenuta via email del Segretario Comunale dott.sa Paola Marino in data 26/02/2025,

Richiamati:

- il verbale n. 15 del 30/12/2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere alla Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n.76 del 30/12/2024;
- il verbale n. 16 del 30/12/2024, con il quale l'Organo di revisione ha espresso parere al Bilancio di Previsione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 77 del 30/12/2024;

procede all'esame del documento con la collaborazione del Segretario Comunale.

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 tra cui il Piano dei fabbisogni di Personale:

Visto il Decreto 08/05/2018, con cui il Ministero 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";

Richiamati:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che prevede "... gli organi di revisione contabile degli enti locali ... 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”;

– l’art. 91, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l’art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e 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. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. 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. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella Legge 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 sottosezione “Fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;

Verificato che, in base al Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, il rapporto di incidenza tra entrate correnti e spese di personale, fissato al 21,67% colloca il Comune di Gravellona Toce nella Tabella 1 di cui al DPCM 17/03/2020, con la conseguenza che ad esso si applica l'art.1 comma 7 D.M.17.03.2020: “La maggior spesa per

 3

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" come da prospetto che si riporta:

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2021	2022	2023	Media del triennio
Titolo 1	€ 4.668.350,73	€ 4.612.034,93	€ 4.897.601,86	
Titolo 2	€ 417.248,22	€ 391.911,52	€ 257.590,62	
Titolo 3	€ 1.366.307,73	€ 1.150.665,92	€ 1.288.451,03	
Totale entrate correnti	€ 6.451.906,68	€ 6.154.612,37	€ 6.443.643,51	€ 6.350.054,19
FCDE assestato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata	€ 208.724,10	€ 208.724,10	€ 208.724,10	
	€ 6.243.182,58	€ 5.945.888,27	€ 6.234.919,41	€ 6.141.330,09
Entrate correnti nette				€ 6.141.330,09
Spesa del personale				
Spesa del personale 2023				€ 1.330.894,12
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				
Incidenza spesa del personale/entrate correnti				21,67%
Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali				
Fascia demografica			Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti			26,90%	30,90%
Esito del test di verifica				
SPESA DEL PERSONALE DA INCREMENTARE				SI
SPESA DEL PERSONALE DA RIDURRE				NO
Spesa massima del personale teorica				
Spesa massima del personale teorica calcolata sulla fascia demografica dell'ente				€ 1.652.017,79
Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa 2023				€ 321.123,67

Preso atto che non vi sono condizioni di eccedenza di personale;

Preso atto che il limite di spesa di personale di cui all'art.1 comma 557 L.296/2006 (media triennio 2011/2013 per i Comuni soggetti al patto di stabilità) è pari ad € 1.637.672,67;

Preso atto che, al fine di garantire l'assolvimento delle funzioni fondamentali e dei servizi essenziali, nel rispetto del principio di sostenibilità della spesa, la programmazione del personale per il triennio 2025/2027 viene stabilita come segue:

Piano assunzionale

anno 2025: nessuna

anno 2026: nessuna

anno 2027: nessuna

Programmazione assunzioni con rapporto di lavoro flessibile:

Dato atto che la normativa di riferimento in materia di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riguardo agli aspetti del contenimento della relativa spesa, è costituita dall'art.9 comma 28, del D.L.78/2010, convertito con modificazione dalla L. 122/2010 e s.m.i., e che agli enti che hanno

sempre rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 non si applicano le limitazioni al lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 convertito in l. n. 122/2010, limitazioni riferite al 50% della spesa sostenuta nel 2009 (art. 11, comma 4-bis, d.l. n. 90/2014 convertito in l. n. 114/2014), e rilevato che questi enti non possono comunque, superare il 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile;

Preso atto, pertanto, che la spesa complessiva per il lavoro flessibile per il Comune di Gravellona Toce quindi, non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità per l'anno 2009, ammontante ad € 45.890,69 (come risultante dal questionario dell'Organo di revisione sul Rendiconto della gestione 2014 - tabella 6.6.2);

Preso atto che:

- con Deliberazione di Giunta Comunale n.113 del 03.06.2024, si procedeva, in virtù di intervenute nuove situazioni, a rivedere il Piano assunzionale 2024/2026 già approvato, nella Sottosezione Fabbisogno del personale, tenuto conto del trasferimento di n.1 dipendente, Istruttore Tecnico, per mobilità tra Enti, con efficacia dal 01.06.2024;
- nelle more delle assunzioni, veniva attivata con l'Ente di destinazione del dipendente una convenzione per l'utilizzo condiviso di personale e contestuale ricorso ad attività lavorativa cd. "a scavalco" ai sensi dell'art.1 comma 557 L.311/2004 per n.1 Istruttore Tecnico (ex Cat.C) – per non più di n.9 ore settimanali.

Preso atto della necessità di prevedere un ulteriore periodo di convenzione per utilizzo condiviso di personale (disciplinato dall'art.23 CCNL 2019/2021) unitamente ad un contestuale periodo di utilizzazione di personale cd. "a scavalco" ai sensi dell'art.1 comma 557 L.311/2004, al fine di garantire la corretta operatività dell'Ufficio Tecnico Comunale e garantire un periodo di affiancamento e passaggio di consegne con il personale neo assunto.

Preso atto, pertanto, della programmazione delle predette **assunzioni flessibili** nelle seguenti forme e secondo la modalità più immediata, previa valutazione degli Uffici competenti:

- ricorso ad attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza ai sensi dell'art.1 comma 557 L.311/2004: Istruttore Tecnico (ex Cat.C) – per non più di n.9 ore settimanali, per n.4 mesi con inizio presunto dal 01.03.2025, per una spesa presunta di € 2.780,00.

Preso atto, inoltre, dell'intenzione di attivare, eventuali convenzioni ex art. 23 del CCNL del Comparto delle Funzioni Locali del 16.11.2022 (articolo 1, comma 124, della legge 145/2018), nel rispetto del limite di spesa del personale, pur non trattandosi di spesa di lavoro flessibile secondo la definizione della Corte dei conti, Sezione Autonomie, 20.06.2016 n.23/2016/QMIG, nell'importo programmato di € 3.000,00.

Visto, altresì, quanto disposto dall'art.52 comma 1-bis D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.L.80/2021, sulla possibilità di attivazione delle progressioni verticali e ricordato che le progressioni verticali cd. "in deroga", disciplinate dal predetto art.52 comma 1-bis D.Lgs.165/2001 oltre che dall'art.13 commi 6, 7 e 8 CCNL 2019/2021, sono finanziate anche con lo stanziamento di una somma pari allo 0,55% del monte salari 2018, ed entro tale limite sono escluse dai vincoli di spesa di cui

all'art. 1, comma 557 L.296/2006 e all'art. 33 D.L.34/2019 conv. in L.58/2019 (Corte dei Conti, Sez.Reg.Piemonte, Deliberazione n. 184/2024/SRCPIE/PAR del 20.12.2024).

Preso atto che:

- il Comune di Gravellona Toce si trova nella fascia dei comuni virtuosi;
- non vi sono condizioni di eccedenza di personale;
- il Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica e il Responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile hanno espresso parere positivo, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

ESAMINATA

la sottosezione "Fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027

ESPRIME

parere favorevole alla proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nella sottosezione del redigendo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Torino, li 14 marzo 2025

Il Revisore Unico

Maria Carmela Ceravolo

