

COMUNE DI CUSANO MILANINO
PROVINCIA DI MILANO
PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI
PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024 – 2026
SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE -
AGGIORNAMENTO

VISTI:

- il D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le Amministrazioni Pubbliche devono approvare il Piano dei Fabbisogni di Personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti e deve avere una valenza triennale, ma deve anche essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- la Legge n. 124 del 07/08/2015 recante le deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche in riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*;
- il Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'08/05/2018 in ordine alle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”*;
- l'art. 91, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenute 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 di personale;
- l'art. 6, comma 6 del D. Lgs. n. 165/2001 che dispone che l'ente inadempiente all'obbligo di programmazione del fabbisogno di personale non può procedere all'assunzione di nuovo personale compreso quello delle categorie protette;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 28/06/2019, che dispone: *“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. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.";

- il D.M. 17 Marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono stati definiti i valori soglia per fascia demografica necessari per determinare il limite di spesa per le nuove assunzioni, disponendo dunque una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa, basato sulla sostenibilità finanziaria della stessa;
- la Circolare del Ministro per la P.A. di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ed il Ministero dell'Interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, che fornisce indicazioni sugli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare per la determinazione del valore di riferimento per ciascuna Amministrazione;
- l'art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla Legge n. 113/2021, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), un nuovo strumento di programmazione e governance, destinato a sostituire una serie di piani e di adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;
- il D.P.R. n. 81/2022 con il quale sono stati individuati gli adempimenti che vengono riassorbiti nel PIAO, tra cui rientra il Piano dei fabbisogni di personale previsto dall'art. 6, commi 1, 4 e 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.M. n. 132 del 30/06/2022 con il quale sono stati definiti i contenuti, nonché gli schemi tipo del nuovo strumento di programmazione e, in particolare, la sottosezione 3.3 dedicata al Piano triennale dei fabbisogni di personale;
- l'art. 11, comma 4 bis del D.L. n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014 che prevede che, agli Enti Locali che hanno rispettato l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 e successive modifiche, non si applica la norma contenuta nell'art. 9, comma 28 della legge n. 122/2010 e che quindi le assunzioni per lavoro flessibile possono essere effettuate nel limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le stesse finalità.

RICHIAMATA la Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 15/04/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026 con il quale è stato definito il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, determinato sulla base dei dati contabili contenuti nel Rendiconto anno 2022.

CONSIDERATO che, con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 22/04/2024, è stato approvato il Rendiconto anno 2023.

DATO ATTO che la Sottosezione 3.3, oggetto d'esame e denominata "Piano triennale dei fabbisogni di personale", contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026:

- definisce la dotazione organica del personale dell'Ente, con indicazione delle assunzioni che si intendono effettuare nel corso del triennio 2024/2026, secondo le procedure di reclutamento dettagliate nel medesimo documento;
- prevede l'assunzione a tempo determinato di diverse figure al fine di far fronte a situazioni di esigenze temporanee o straordinarie, nel rispetto del limite di spesa anno 2009 per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ricalcolato in base all'art. 20, comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017 e pari a € 115.172,00;
- precisa che il fabbisogno di personale definito viene adottato nel rispetto dei criteri previsti dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa di personale ed in particolare, secondo la metodologia di calcolo del limite di spesa definito dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019.

PRESO inoltre atto che l'Ente:

- ha approvato, nei termini previsti, il bilancio di previsione, il rendiconto della gestione, il bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP), nel termine dei trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione come segue:
 - bilancio consolidato 2023 approvato il 23/09/2024 ed inviato in data 09/10/2024 - prot. 217082;
 - bilancio di previsione 2024 approvato il 18/12/2023 ed inviato in data 16/01/2024 - prot. n. 15853;
 - rendiconto di gestione 2023 approvato il 22/04/2024 ed inviato in data 02/05/2024 - prot. n. 11531;
- ha approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 08/01/2024, il Piano Esecutivo di Gestione delle risorse finanziarie per il triennio 2024-2026;
- ha approvato, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 15/04/2024, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, successivamente integrato, nella Sottosezione 2.2 denominata "Performance", dalla D.G.C. n. 44 del 22/04/2024, per quanto riguarda il PEG Performance (obiettivi strategici e di processo) anno 2024, validato dal Nucleo di Valutazione con verbale del 29/05/2024;
- ha rispettato il principio di riduzione della spesa di personale, ovvero l'obbligo di riduzione della spesa complessiva di personale al di sotto della spesa media del triennio 2011/2013;
- ha verificato, relativamente alla ricognizione delle eccedenze di personale, come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore e depositati agli atti del Servizio Organizzazione e Risorse Umane, che non risultano situazioni di eccedenza di

personale, considerata la consistenza dei dipendenti presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

- ha ottemperato per quanto riguarda la copertura della quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio dei disabili, di cui alla Legge n. 68/99, come da comunicazione, ad Afol Metropolitana – Servizio Occupazione Disabili Collocamento Mirato Milano, del 27/06/2024 – Protocollo n. 1731690.

Il Collegio dei Revisori raccomanda che, in corso di attuazione del piano occupazionale triennale, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione dei correttivi eventualmente indotti da modifiche future della normativa in materia e/o dai vincoli di bilancio.

Tutto ciò premesso

ESPRIME

per quanto di propria competenza, **PARERE FAVOREVOLE** all'adozione del suddetto atto.

Luogo e data

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Dott. Alessandro Zagni

Dott. Agostino Pozzoli