

COMUNE DI TREVÌ

Protocollo Num 0022816

in Arrivo

del 17-11-2022 ora 16:13:17

Categoria 2 Classe 11



Comune di Trevi

Provincia di Perugia

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Verbale n. 16 Del 07/11/2022	PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2023 - 2025
---	--

L'Organo di Revisione ha preso in esame la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 182 del 04/11/2022 avente ad oggetto: "Piano triennale fabbisogni di personale 2023-2025".

Considerato che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 24.05.2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024, su cui l'Organo di revisione ha espresso il relativo parere con Verbale n. 5 del 22.04.2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 24.05.2022 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022/2024, su cui l'Organo di revisione ha espresso il relativo parere con Verbale n. 6 del 28.04.2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 30.06.2022 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2021, su cui l'Organo di revisione espresso parere con verbale n. 9 del 30.05.2022;
- Con deliberazione del Consiglio comunale n. 18 del 25.07.2022 è stata approvata la salvaguardia degli equilibri di bilancio 2022-2024 e variazione di assestamento art. 193 e 175 c. 8 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, su cui l'Organo di revisione ha espresso il relativo parere con Verbale n. 11 del 18.07.2022.
- non è ancora giunto alla scadenza il termine per l'approvazione del Bilancio di previsione esercizio 2023/2025;
- i precedenti atti di programmazione del fabbisogno di personale, ove sono indicate le risorse finanziarie necessarie a far fronte alle esigenze di personale ed il relativo parere dell'organo di revisione espresso da ultimo con apposito verbale n. 4 del 01/04/2022;

Visti:

- l'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75;
- la ulteriore normativa in materia di programmazione dei fabbisogni di personale e di facoltà assunzionali negli anni succedutasi citata nella proposta di delibera G.C. n. 37/2022 che qui si intende richiamata integralmente;
- in particolare, le ultime disposizioni introdotte all'art. 33 del D.L. 34/2019 convertito dalla Legge 58/2019 e dal decreto 17/03/2020 pubblicato nella G.U. del 27/04/2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020;

Visti altresì:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, 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", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche

R. AM



amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

- il comma 6, del sopra citato articolo 6, che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001.

Considerato che il nuovo regime introdotto dal sopra richiamato D.L. 34/2019 e ss.mm.ii trova fondamento non più nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Esaminato in particolare:

- il comma 2 dell'art. d DM 17/03/2020 che stabilisce che "A decorrere dal 20/04/2020 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1..... possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2 non superiore al valore soglia individuata dalla Tabella 1 comma 1 di ciascuna fascia demografica";
- l'art. 5 comma 1 del DM 17.3.2020 per cui "In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4 comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4 comma 1 (segue tabella 2)";
- l'art. 7 comma 1 del DM 17/03/2020 che dispone che "La maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della Legge 296/2006";

Esaminato altresì

- la situazione riportata negli atti istruttori allegati alla proposta di delibera n. 182 da cui risulta:

	SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO 2021	1.481.699,89	
VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2019	6.828.092,12	MEDIA
	ENTRATE RENDICONTO 2020	7.336.428,70	
	ENTRATE RENDICONTO 2021	8.137.497,10	7.434.005,97
	FCDE PREVISIONE 2021	1.220.428,00	
	ENTRATE NETTO FCDE	6.213.577,97	
% ENTE	23,85%		

- il rapporto calcolato ai sensi del DM 17/03/2020 art. 2 per l'individuazione dei valori soglia per fascia demografica di cui alla tabella 1 dell'art. 4 c.1 del DM 17.3.2020 tra il volume della spesa di personale

Per
AM
21



e la media delle entrate correnti è pari a **23,85%**, (sulla base del rendiconto approvato per l'anno 2021) e perciò al di sotto della soglia prevista dal decreto per la fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti che è pari al **26,90%**;

- il margine di potenziale maggiore spesa del Comune di Trevi pari a € 189.752,58, fino al raggiungimento del primo valore soglia del 26,90%.

Vista la proposta del nuovo fabbisogno del personale 2023-2025 che prevede:

Anno 2023:

- **Assunzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D**, utilizzando la capacità assunzionale per l'importo di € 50.556,81 ;
- **Assunzione di n. 1 istruttore tecnico cat. C**, utilizzando la capacità assunzionale per l'importo di € 30.269,83;
- **Assunzione di n. 1 operatore tecnico cat. B1**, utilizzando la capacità assunzionale per l'importo di € 27.380,04;
- **Assunzione di n. 1 agente di Polizia Locale cat. C**, utilizzando la capacità assunzionale per l'importo di € 31.928,21 ;
- **Assunzione di n. 1 assistente sociale cat. D a tempo parziale al 50%**, utilizzando la capacità assunzionale per l'importo di € 16.500,60;
- **Assunzione di n. 1 istruttore tecnico cat. C**, utilizzando la capacità assunzionale per l'importo di € 30.269,83;

Anno 2024:

Nessuna assunzione prevista;

Anno 2025:

Nessuna assunzione prevista.

e, in tema di lavoro flessibile, dispone:

- di autorizzare per il triennio 2023/2025 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Rilevato che:

- il Responsabile del Personale e del Servizio Finanziario ha attestato che le assunzioni programmate comportano un costo complessivo di € 186.905,32, inferiore al margine di potenziale spesa pari a € 189.752,58, rientrando nel nuovo limite della spesa di personale determinato ai sensi del DL. 34/2019, come esplicitato anche nell'allegato A Schema di Calcolo (Allegato C Relazione Programma Triennale Fabbisogni Personale 2023-2025);
- la dotazione organica risultante non rispetta il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 pari ad € 1.539.980,22, come esplicitato nell'allegato B Dotazione Organica 2023-2025; tuttavia

R
M



- Così come chiarito dalla Responsabile finanziaria , in seguito ad approfondimenti richiesti : “..in tale confronto non si deve tener conto, così come previsto nell’art 7 comma 1 del DM 17 marzo 2020 che “La maggiore 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, c. 557- quater e 562 della l. 296/2006”; e non rileva la maggiore spesa che sarebbe per il Comune di Trevi di € 189.752,58 oltre IRAP 8,50% (in quanto i 189.752,58 sono determinati secondo le regole, al netto dell’IRAP), ma nel raffrontarli per il rispetto del comma 557 deve essere considerata al lordo dell’IRAP”.
- Inoltre così come precisato dalla Responsabile finanziaria volendo considerare e quindi dedurre ad esempio solo le spese del personale delle categorie protette € 45.906,00 già si è sotto al limite del c. 557,
- è stata effettuata con atto della G.C. n. 13 del 01.03.2022, la ricognizione annuale di eventuali situazioni di esubero di personale dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- è stato adottato con atto della G.C. n. 17 del 08/03/2022 il Piano triennale azioni Positive 2022-2024.

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile, espresso dal Responsabile competente, ai sensi degli articoli 49- 1° comma – e 147 bis del D.Lgs. n 267/2000 comma 1.

Per tutto quanto sopra espresso,

si esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione n. 182 del 04/11/2022 avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025” *considerando le motivazioni espresse dal Responsabile finanziario* in merito al rispetto del limite di spesa prevista dalla L 296/2006 c 557 art 1.

Tuttavia i revisori raccomandano:

-che dette assunzioni avvengano se non dopo l’approvazione del Dup 2023-2025 e del Bilancio di previsione 2023/2025 che dovrà recepire gli stanziamenti conseguenti al presente piano di fabbisogno;

-che vengano monitorate le spese per il triennio 2023/2025 e *il rispetto di tutti i tetti spesa previsti dalla normativa vigente, anche in considerazione della situazione economica complessiva che rende più difficoltoso ed incerto l’accertamento e la riscossione delle entrate proprie;*

- che le assunzioni previste vengano fatte in modo da garantirsi margini di flessibilità per consentire, se necessario, interventi correttivi nel corso dell’attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2023/2025 (sottosezione 3.3. del PIAO 2023.2025) in rapporto ad eventuali sopraggiunti nuovi vincoli di bilancio;

Il Collegio, infine in mancanza dell’approvazione formale e sostanziale del bilancio di previsione 2023/2025 non è in condizione di asseverare, per il momento, la permanenza degli equilibri di bilancio così come previsto all’art. 5 commi 1 e 2 del DM 17/03/2020.

Trevi, 07 Novembre 2022

Rosella Murasecco
Dott.ssa Rosella Murasecco

Vittorio Piacenti D'Ubaldi
Dott. Vittorio Piacenti D'Ubaldi

Alexia Mosca
Dott.ssa Alexia Mosca

