



CITTA' DI RIPOSTO

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

---

**Verbale/ Parere n. 56 del 30.12.2024**

Oggetto: **Parere sulla sezione III 3.3 – Organizzazione e capitale umano – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale dell'approvando PIAO 2024-2026**

Il Collegio dei Revisori, nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 23 del 14/07/2022, nella persona dei sigg:

- Dott. Donato Domenico, Presidente,
- Rag. Vicari Rosario, componente,
- Dott. Castro Angelo Emanuele, componente (assente giustificato)

riunitosi in forma telematica sui sistemi di video conferenza telefonica, dopo aver assolto ogni formalità di rito analizzata la documentazione di cui alla Sezione 3 del PIAO: Organizzazione e capitale umano – Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026, come da richiesta di parere pervenuta tramite pec in data 20/12/2024 prot. 0031062/2024, procede all'esame della stessa.

#### **C O N S I D E R A T O   C H E**

- con deliberazione n. 67 del 06.12.2024 esecutiva ai sensi di legge, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di programmazione del periodo 2024 /2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 06/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2024/2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 2 del 29.01.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2022;
- l'Ente ha attivato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale dal 2013, più volte riformulato ed aggiornato. L'ultima riformulazione è stata effettuata in data 26/07/2022, ancor ad oggi in fase di esame da parte del Ministero;

#### **V I S T I**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che l'Organo di Revisione contabile degli Enti locali accerta 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 dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*”;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 “*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*”;
- 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, ai 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 dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 243 bis del comma 8, lettera d) TUEL, il quale dispone che gli Enti per i quali sussistano squilibri strutturali, al fine di assicurare il prefissato graduale riequilibrio finanziario, per tutto il periodo di durata del piano, sono soggetti al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale previsto dall'articolo 243, comma 1
- l'art. 243 comma 1 TUEL, in base al quale “*Gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'articolo 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale*”

*da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali. Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.”*

- l'art. 263 comma 2. secondo il quale *“Con decreto a cadenza triennale il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all'articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente”* ;
- la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- le linee d'indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DM 8 maggio 2018 pubblicato in GU n. 173 del 27/7/2018);
- il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 il quale dispone che: *“..Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 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”*;

#### **PREMESSO CHE**

- con DPR n. 81 del 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/6/2022, è stato adottato il Regolamento per l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti (non abrogati) dal Piano integrato di attività e organizzazione, che risultano: Piano dei fabbisogni (articolo 6, Dlgs 165/2001); Piano delle azioni concrete, (articoli 60 bis e 60 ter, Dlgs 165/2001); Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche (articolo 2, comma 594, lettera a), legge 244/2007); Piano della performance (articolo 10, Dlgs 150/2009); Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), legge 190/2012); Piano organizzativo per il lavoro agile (articolo 14, comma 1, legge 124/2015); Piano di azioni positive (articolo 48, comma 1, Dlgs 198/2006);
- con successivo Regolamento, approvato con decreto Dpcm 132/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7/9/2022, è stato definito il contenuto del PIAO e approvato lo schema «tipo»;
- l'introduzione del Piao nell'ordinamento degli enti locali, assorbendo e integrando, tra gli altri, il Piano triennale dei fabbisogni di personale, il Piano degli obiettivi e il Piano della Performance, ha inciso sul

contenuto della sezione operativa del Dup e sul contenuto del PEG. Infatti, il principio contabile applicato 4.1 concernente la programmazione contemplava nell'ambito del contenuto minimo della sezione operativa del Dup la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale, oltre a disporre espressamente che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del Tuel e il piano della performance dovevano essere unificati organicamente nel PEG;

- l'articolo 1, comma 1, lett. a) del Dpr 81/2022, ha soppresso gli adempimenti inerenti al Piano dei fabbisogni di personale, il quale risulta ora assorbito, ai sensi dell'articolo 4 del Decreto n.132/2022, in una apposita sottosezione (3.3) della più ampia sezione del Piao dedicata a «Organizzazione e Capitale umano»;
- il Dm 25 luglio 2023, ha aggiornato il principio contabile applicato 4.1, come preannunciato dalla Commissione Arconet in data 14/12/2022 e trattato nella FAQ 51 del 16/2/2023;
- il Dm 25 luglio 2023 ha previsto al paragrafo 8.2) del PCA 4.1, che la Sezione Operativa del Dup deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente. Il PCA 4.1, così aggiornato, prevede che la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal Dup, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce dunque il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao).

La sottosezione 3.3 dedicata al Piano dei fabbisogni di personale dovrebbe almeno comprendere tutte le varie tipologie di assunzione previste (a tempo indeterminato, a tempo determinato, finalizzate ai progetti Pnrr), le cessazioni ed il calcolo dei risparmi che si possono conseguire, la verifica del valore soglia e l'impatto delle nuove assunzioni (a tempo indeterminato) sull'intero sistema di bilancio (non solo sotto il profilo finanziario, ma anche economico e patrimoniale ed in chiave prospettica - principio generale n. 15 – il principio generale n. 15 – il calcolo per la verifica del rispetto dei limiti di spesa di cui agli articoli 1, comma 557 quater, legge 206/2006 e art. 9, comma 28, Dl 78/2010;

#### **CONSIDERATO CHE**

- il DM. 17. marzo 2020 (pubblicato nella GU Serie Generale n.108 del 27-04-2020) avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, emanato in attuazione del sopra richiamato art. 33, comma 2, Dl. n. 34/2019 e con efficacia dal 20 aprile 2020, prevede una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente, ed in particolare:
- l'art. 1 comma 1 del DM, secondo cui “la finalità del decreto, in attuazione delle disposizioni di cui all'art.33, comma 2,del decreto-legge 30 aprile 2019, n.34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019,

n. 58, è individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, il rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- l'art. 1 comma 2 del DM, dispone che le nuove regole si applicano con decorrenza dal 20 aprile 2020;
- l'art. 3 del DM suddivide i comuni in fasce demografiche;
- l'art. 4, individua i valori soglia di massima spesa del personale ed in particolare al comma 2 prevede : *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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 le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”*;
- l'art. 5, stabilisce le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio ed al comma 1 prevede che *“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 Tabella 2”*; all'art. 5, comma 2 del Dm. 17 marzo 2020 che prevede *“per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”*.
- l'art. 7, del più volte citato DM, per gli enti virtuosi prevede *“... 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 ...”*;

#### **TENUTO CONTO CHE**

- secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

- con l'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e con il d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO;
- l'art. 9, ai commi 1-quinquies e octies, del D.L. n. 113/2016 prevede che in caso di mancato rispetto dei termini per l'approvazione dei bilanci preventivi (dal bilancio preventivo 2017), dei rendiconti (dal rendiconto 2016) e del bilancio consolidato (dal bilancio consolidato 2016), nonché del termine di 30gg per l'invio alla banca dati delle P.A., ex art. 13 della legge n. 196/2009 si applichi il divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo fino all'adempimento stesso. **Gli stessi prevedono che effettuare assunzioni in mancanza dell'approvazione del bilancio consolidato, costituisce danno erariale;**

## VISTO

l'art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché le indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), secondo cui sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance;
- Piano delle azioni positive;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano triennale della Formazione del Personale;
- Piano triennale del fabbisogno del personale;

In particolare:

- l'art. 1, comma 1, D. M. 132/2022, ha stabilito l'assorbimento nel PIAO del Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6, commi 1 e 4 del d.lgs. 165/2001;
- l'art. 4, comma 1, lettera c), D. M. 132/2022, -la 3°. Sottosezione di programmazione comprende: "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 organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

**CONSIDERATO CHE** il termine di scadenza per l'approvazione del PIAO, è stabilito nell'articolo 7, comma 1, del D.M. 132/202,2 ed è il 31 gennaio di ogni anno, anche se il PIAO ha valenza triennale. Ogni volta che viene differito il termine di approvazione dei bilanci di previsione il termine dell'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8, comma 2, D.M.132/2022),

#### **P R E S O   A T T O   C H E**

- il Comune di Riposto, intende approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione: - la 3<sup>a</sup> sottosezione di programmazione del PIAO 2024-2026, comprende il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026;
- nel rispetto della normativa, ha provveduto al calcolo della capacità assunzionale ed ha determinato il rapporto fra la spesa di personale e la media delle entrate correnti dei primi tre titoli, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, (consuntivo 2022, consuntivo 2021, consuntivo 2020) considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2024, ed ha individuato le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- l'Ente, ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- l'Ente ha previsto, assunzioni a tempo indeterminato e, pertanto, si rende necessario dimostrare il rispetto del vincolo di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

**VERIFICATO** con riferimento agli adempimenti ed obblighi posti in capo all'Ente:

- che il comune di [Riposto](#), avendo un numero di abitanti 31/12/2022, pari al n 14.041, in base alla popolazione residente, rientra nella fascia demografica f): Tabella 1 - Fasce demografiche f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti - 27,00%;
- che il Comune di Riposto, conformemente, ai criteri indicati nella tabella contenuta nell'art. 4, comma 1 del DM 17 marzo 2020, individua i valori-soglia di riferimento di ciascuna fascia demografica, che corrispondono alle medie del rapporto calcolate per ciascuna fascia considerata, incrementando di 4 punti percentuali. In base ai valori soglia di riferimento, ha fissato la banda di oscillazione compresa tra il 27,00% e 31,00%;
- che la spesa di personale di competenza nell'ultimo rendiconto anno 2022 ai sensi dell'art. 2 del decreto 17 marzo 2020, è pari ad €. 2.627.105,95, al netto di IRAP;
- che la media aritmetica delle entrate correnti, dell'ultimo triennio, rendiconti 2020, 2021, 2022, è pari a €. 3.329.864,17;
- che il rapporto calcolato ai sensi del DPCM del 17/03/2020 tra il volume della spesa del personale (ultimo rendiconto approvato) e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE stanziato nel

bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, è pari a 18,11%, collocandosi al di sotto del valore soglia previsto dalla tabella 1 del DPCM 17/3/2020, che per i comuni di fascia demografica f) pari al 27,00%, come risulta accertato dal prospetto dimostrativo, qui di seguito, rappresentato:

<b>1) 2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2</b>			
	2020	2021	2022
Titolo I – Entrate tributarie	11.646.872,60	10.894.188,85	10.335.890,83
Titolo II – Trasferimenti	3.867.054,53	4.126.507,85	4.778.614,92
Titolo III – Entrate extratributarie	1.735.185,85	1.569.870,31	2.238.571,97
Totale entrate correnti	17.249.112,98	16.590.567,01	17.353.077,72
<b>Media entrate correnti 2020-2022</b>	<b>17.064.252,57</b>		
FCDE previsione assestata anno 2022	2.556.343,47		
<b>A) Media entrate correnti 2020/2022 al netto del FCDE</b>	<b>14.507.909,10</b>		
<b>3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3</b>			
B) Spese del personale anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 nonché i codici di spesa U.1.03.02.12.001 U.1.03.02.12.002 U.1.03.02.12.003 U.1.03.02.12.999 (al netto di IRAP)	2.627.105,95		
C) Rapporto % Spesa del personale/Media entrate correnti rendiconti ultimo triennio al netto del FCDE (B/A)	18,11%		
D) Valore soglia percentuale da decreto attuativo (D.M. 17.03.2020 – art. 4, co. 1 e 2 – Tabella 1)	27%		
<b>E) Limite massimo spesa del personale applicando il valori soglia (A*D)</b>	<b>3.917.135,46</b>		
<b>ANNO</b>	<b>2024</b>		
F) % massima di incremento della spesa di personale (rispetto alla spesa 2018) (D.M. 17.03.2020 – art. 5 – Tabella 2)	22%		
G) Spesa di personale anno 2018 (ultimo rendiconto approvato) macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 nonché i codici di spesa U.1.03.02.12.001 U.1.03.02.12.002 U.1.03.02.12.003 U.1.03.02.12.999 (al netto di IRAP)	4.010.813,55		
H) Incremento massimo spesa di personale (F*G)	882.378,98		
I) Spesa di personale anno 2018+incremento massimo spesa di personale (G+H)	4.893.192,53		
<b>L) LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I ed E)</b>	<b>3.868.535,46</b>		

- che ai sensi dell'art. 5 del D.M. 2020, gli Enti il cui valore soglia è inferiore al valore soglia di virtuosità, possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando come *plafond*, la percentuale di crescita annuale calcolata;
- che l'Ente si colloca tra i comuni virtuosi atteso che, il rapporto tra spesa del personale (lett.B) ed entrate correnti al netto del FCDE (lett.A) registra un valore inferiore alla soglia;

#### **RILEVATO CHE**

- dallo schema di dotazione organica, contenuta nella 3<sup>a</sup> sottosezione di programmazione del PIAO 2024-2026, emerge che il personale attualmente in servizio, presso il Comune di Riposto, comprende 86 unità di personale;
- che con la presente, facente parte integrante della proposta di deliberazione di Giunta, l'Amministrazione

Comunale, intende procedere all'adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale relativo al triennio 2024-2026 ed intende approvare la seguente programmazione, come analiticamente riportata nella sottosezione 3 del PIAO, prevedendo nuove assunzioni:

<b>PERSONALE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DA ASSUMERE</b>					
<b>TRIENNIO 2024-2026</b>					
<b>ANNO</b>	<b>Personale da assumere a tempo indeterminato – N. unità</b>	<b>Area CCNL 16.11.2022</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Costo in euro</b>
2025	01	Area dei Funzionari e dell' elevata qualificazione	Specialista dell'area di vigilanza	Mobilità esterna/concorso	37.674,06
2025	01	Area dei Funzionari e dell' elevata qualificazione	Specialista in attività economico-finanziarie	Mobilità esterna/concorso	37.674,06
2025	01	Area istruttori	Istruttore tecnico - Geometra	Mobilità esterna/concorso	27.674,51
2025	08	Area istruttori	Istruttore	Integrazione oraria definitiva per 6 ore a personale a tempo indeterminato in regime di part time a 24 ore	57.376,40
2025	02	Area istruttori	Agente di Polizia Locale	Integrazione oraria definitiva per 6 ore a personale a tempo indeterminato in regime di part time a 24 ore	
2025	02	Operatori esperti	Collaboratore	Integrazione oraria definitiva per 6 ore a personale a tempo indeterminato in regime di part time a 24 ore	
2025	In misura non superiore allo 0,55% del mont salari 2018 (art. 1, comma 6 della L. 30 dicembre 2021 n.234 - Legge di bilancio 2022) <u>senza intaccare la capacità assunzionale</u>	Area e profili da individuare con apposito atto sulla base delle esigenze organizzative e di funzionalità dell'ente	Progressioni tra le aree – art. 13, co. 6, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 [Secondo l'orientamento applicativo CFL 207, l'Aran precisa che il consumo di <i>budget</i> da imputare allo 0,55% del m.s. 2018 è pari alla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto	15.578,00, oltre oneri riflessi ed irap pari a 21.058,34	

			<p>a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione]</p>	
--	--	--	---	--

**PIANO STRAORDINARIO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO SPESA  
ETEROFINANZIATA**

Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la coesione 2021-2027 (PN CapCoe) cofinanziato dall'Unione Europea  
– Priorità 1 – Azione 1.1.2

**TRIENNIO 2024-2026**

<b>ANNO</b>	<b>Personale da assumere a tempo indeterminato – N. unità</b>	<b>Area CCNL 16.11.2022</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>
2025	02	Area dei Funzionari e dell' elevata qualificazione	Specialista tecnico	Procedure Concorsuali Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione SPESA ETEROFINANZIATA a tutto il 2029 ed a decorrere dal 2030 finanziata mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'art. 1, co. 380, della L. n. 228/2012

**ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2024-2026 A TEMPO DETERMINATO**

**LIMITE SPESA ANNO 2009 SOSTENUTA PER LE STESSE FINALITA' – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO**  
**Art. 9, co. 28, D.L. n.78/2010, convertito in L. n. 122/2010**

**Delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG sezione delle Autonomie - Delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023 della Corte dei Conti, Sezione regionale Puglia-** Le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni (assunzioni di assistenti sociali (art. 1, comma 200, L. n. 205/2017 e art. 1, comma 801, L. n. 178/2020), assunzioni per consentire l'attuazione dei progetti del PNRR (art. 31-bis, D.L. n. 152/2021, convertito in L. n. 233/2021)).

**Delibera n. 23/2016/QMIG della Sezione autonomie della Corte dei conti,** L'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 o 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa 2009

//

contratti di formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio 2009

//

**totale**

0

**In assenza di spesa 2009 per contratti di lavoro flessibile, il limite di spesa è dato dalla media del triennio 2007- 2009 (Dipartimento funzione pubblica circolare n. 5/2013; Corte dei conti, sez. autonomie delibera n. 13/2015) ed, in caso di assenza di spesa anche nel triennio 2007-2009 per contratti di lavoro flessibile, è consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile esclusivamente per far fronte ai servizi essenziali (Corte dei conti, sez. autonomie delibera n. 1/2017)**

N. UNITA'	Area contrattuale	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Limite di spesa
02	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Assistente sociale	Somministrazione di lavoro temporaneo mediante agenzia di lavoro interinale – tempo parziale (n. 30 ore)	37.709,88, oltre costo di agenzia	Non rileva il limite di spesa <b>in quanto spesa eterofinanziata</b> (Fondo di solidarietà comunale (FSC) istituito con la legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) e potenziato con risorse

					<p>aggiuntive a seguito delle leggi 30 dicembre 2020, n.178 (legge di bilancio 2021) e 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) finalizzate al miglioramento dei servizi sociali.</p> <p>Il comma 3-<i>septies</i>, dell'art. 57, del D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, prevede che, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai cc. 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla l. 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento e che, in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente</p>
02	Operatori esperti	Autista scuolabus	Somministrazione di lavoro temporaneo mediante agenzia di lavoro interinale – tempo parziale (n. 20 ore)	12.819,20, oltre costo di agenzia	

- che i Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa (per i quali il rapporto spesa/entrate, è inferiore al valore-soglia individuato dal Decreto per la propria fascia demografica), possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;

- che il valore medio di spesa del personale per gli anni 2011-2013, del Comune di Riposto, prevista dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali), era pari ad Euro 5.586.289,04;
- che la maggiore spesa di personale per il triennio 2024 – 2026, così come risultante dalla presente programmazione di fabbisogno del personale, rispetta i limiti previsti dai commi 557, dell'art. 1 della L. 296/2006, in quanto inferiore al valore medio 2011-2013;
- che dal rapporto calcolato ai sensi del DPCM del 17/03/2020, tra il volume della spesa del personale rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) comprensivo delle nuove assunzioni programmate, e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata 2024-2026, è inferiore al limite minimo del DPCM e risulta, pertanto, rispettato il vincolo per le nuove assunzioni, per come riportato nelle specifiche tabelle della relazione istruttoria.

L'Organo di Revisione di codesto Ente, sulla base di quanto sopra espresso, per quanto di competenza, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020,

#### **CONSIDERATO**

- che sulla base della finalità della normativa sopra richiamata, di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019, e art. 5 comma 2 D.M. 17 marzo 2020, 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;
- che è opportuno richiamare, la definizione di equilibrio di bilancio, fornita dal Principio generale n. 15 *“..L'osservanza di tale principio riguarda il pareggio complessivo di competenza e di cassa attraverso una rigorosa valutazione di tutti i flussi di entrata e di spesa. Il rispetto del principio di pareggio finanziario invero non basta per soddisfare il principio generale dell'equilibrio del sistema di bilancio di ogni pubblica amministrazione. L'equilibrio di bilancio infatti, comporta anche la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali che sono da verificare non solo in sede di previsione, ma anche durante la gestione in modo concomitante con lo svolgersi delle operazioni di esercizio, e quindi nei risultati complessivi dell'esercizio che si riflettono nei documenti contabili di rendicontazione..»* ;

#### **PRESO ATTO**

- che l'Ente, così come dichiarato in seno al PIAO stesso, è interessato da gravissime sofferenze di natura organizzativa, che, tra l'altro, investono la stessa area economico-finanziaria, priva di titolare e retta ad interim, ma anche altre aree di attività, quale l'area tecnica, in atto diretta da personale in convenzione con altro ente locale, e l'area di vigilanza, il cui Responsabile è ormai prossimo al pensionamento, oltre che le restanti aree di attività, alle quali è necessario sopperire con gli strumenti

resi disponibili dall'ordinamento, al fine di garantire il regolare funzionamento ed espletamento dei servizi comunali sia pure nel rispetto dei limiti e dei vincoli posti dalla legislazione vigente;

- che il personale comunale a tempo pieno è pari, alla data attuale, a sole n. 20 unità a tempo pieno a fronte di n. 66 unità part time 24h e che tale situazione rende estremamente difficoltoso una regolare conduzione dell'attività amministrativa;
- che i Responsabili di Area, così come dichiarato, in seno al PIAO stesso, hanno effettuato, nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011, la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente, in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate, da cui non sono emerse condizioni di eccedenza di personale;

#### **ACCERTATO**

- che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2024/2026 rispetta i limiti della spesa a tempo determinato, ai sensi dell'art. 9 del D.L. 78/2010;
- che il piano triennale dei fabbisogni di personale rispetta i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale a tempo indeterminato, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- che il Comune di Riposto, è soggetto al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria di cui all'art. 155 dello stesso TUEL, sia con riferimento alle assunzioni che alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi del comma 8, lettera d) dell'art. 243-bis. TUEL, avendo adottato un Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale ai sensi dell'art. 243-bis. TUEL, in ordine al prefissato graduale riequilibrio finanziario per tutto il periodo 2013-2032, approvato con deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Consiglio Comunale, n.66 del 26/03/2013 successivamente rimodulato in ultimo con deliberazione di G.M. n.66 del 26/07/2022, ancor ad oggi in fase di esame da parte del Ministero;

#### ***IL COLLEGIO DEI REVISORI***

- **Visti** i pareri favorevoli di regolarità Tecnica e Finanziaria, resi ai sensi dell'art. 53 legge 142/90 recepita dalla L. R. 48/91;
- Visto l'art. 239 del Tuel 267/2000, comma 1 lett. b);
- Visto il vigente statuto comunale;
- **Visto** il vigente regolamento di contabilità
- **Visto** il vigente O.R.EE.LL.

## ESPRIME

**PARERE FAVOREVOLE** all'adozione del "*Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026* contenuto nella 3° Sottosezione di programmazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, da sottoporre alla Giunta Comunale.

In conseguenza delle assunzioni previste nel triennale di fabbisogno del personale PTFP dalla proposta in oggetto, si riserva di rilasciare l'asseverazione sul mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2024/2026 del Comune di Riposto, nel momento in cui le maggiori spese previste per le nuove assunzioni dal piano pluriennale dei fabbisogni del personale 2024/2026, saranno recepite nello schema di bilancio pluriennale 2024-2026 approvato con deliberazione di C.C. n. 68 del 06/12/2024, attraverso una variazione nel bilancio di previsione.

## INVITA L'ENTE

a mantenere un atteggiamento cauto nel disporre delle proprie capacità di assumere, atteso che - come chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, Deliberazione n. 104/2020/PAR/Comune di Valeggio sul Mincio del 27/07/2020 – "*... anche nel caso in cui l'ente locale rispetti i vincoli di spesa ed abbia a disposizione capacità per assunzioni di personale potrà esercitare la sua facoltà, ma utilizzando la massima cautela. Ciò, in considerazione del fatto che l'andamento complessivo della gestione di bilancio potrebbe mostrare segni di squilibri anche non temporanei causati da situazioni contingenti, strutturate o straordinarie, anche negli esercizi immediatamente successivi, ragion per cui la valutazione dell'amministrazione dovrà essere attentamente ponderata, specialmente in un particolare momento come quello che sta attraversando il Paese. Conseguentemente, nel caso in cui l'amministrazione intenda procedere, a seguito dell'approvazione del rendiconto 2019, alla rimodulazione del PTFP, sarà tenuta a valutare attentamente la capacità di mantenere negli anni un volume di entrate correnti tale da poter sostenere non solo gli oneri dei livelli occupazionali attuali, ma altresì quelli ulteriori derivanti dal possibile esercizio delle facoltà assunzionali a disposizione in relazione alla fascia di appartenenza di cui al D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33.*";

## RACCOMANDA

- di subordinare le nuove assunzioni a tempo indeterminato o a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ai sensi dell'art. 34, co. 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii., alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco ed in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti;
- di richiedere la prescritta autorizzazione alle assunzioni previste nel presente piano alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, presso il Dipartimento per gli Affari Interni e territoriali del Ministero dell'Interno;
- di adempiere, prima di ogni azione rivolta all'assunzione di personale, all'approvazione dei documenti programmatici e consuntivi ed in particolare al rispetto dei commi 1-quinquies e octies,

dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Domenico Donato (firmato digitalmente)

---

Rag. Rosario Vicari (firmato digitalmente)

---