



COMUNE DI SIRACUSA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

VERBALE N. 9 del 29.03.2025

OGGETTO: *Parere “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” 2025/2027.*

Vista la richiesta di parere formulata dal Responsabile del Settore Risorse Umane, Organizzazione, D.ssa Maria Distefano di cui all’oggetto. munita dell’asseverazione contabile e finanziaria espressa dal Dirigente del Servizio finanziario Dott. Carmelo Lorefice;

Vista l’integrazione dei documenti trasmessi, trasmessi a mezzo email tramite Carbonio, in data 28.03.2025;

PREMESSO

che il piano triennale dei fabbisogni di personale, di seguito P.T.F.P., costituisce il principale documento di politica occupazionale dell’ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 è stato elaborato tenuto conto del quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali che:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell’ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell’ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Il valore finanziario di spesa potenziale massima che deve essere contenuto nel PTFP per gli enti locali deve essere identificato nella spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi

dell'art. 1, comma 557- quater, della legge n. 296/2006 come affermato dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Puglia con deliberazione n. 111/2018.

Il Decreto Crescita (D. L. 30 aprile 2019 n. 34) con l'art.33, comma 2, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni prevedendo il superamento del turn-over ed introducendo un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con la modifica apportata il legislatore ha introdotto, quale presupposto per l'effettuazione di assunzioni, la presenza di un equilibrato rapporto fra spesa complessiva di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (in termini di accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità), sostituendo il previgente sistema dei contingenti assunzionali parametrati ai risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute nell'esercizio precedente (o negli esercizi precedenti). L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, ha previsto un Decreto attuativo per l'individuazione dei criteri di sostenibilità finanziaria e della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) ha individuato i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del 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, 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; ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020 i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione.

In questo Ente il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, elaborato secondo le modalità indicate dal D.P.C.M. del 17/03/2020 e, quindi, determinato facendo riferimento alla spesa del personale anno 2023 e alle entrate correnti degli anni 2021, 2022 e 2023 (dati ultimo consuntivo), è **pari al 23,44 %** desunto dalla seguente tabella di calcolo:

	Esercizio 2021	Esercizio 2022	Esercizio 2023	Totale
Totale entr. correnti rendiconto	128.259.473,82	131.436.547,20	141.502.502,65	401.198.523,67
Media triennio				133.732.841,22
FCDE (valore assestato 2023 relativo ai primi tre titoli)				19.220.169,46
A- Media entrate al netto FCDE (art. 2 lett.b DPCM 17/03/2020)				114512.671,76
B - Spesa di personale DM 17 Marzo (art. 2 lettera A)				26.841.912,36
- macro 101 (U.1.00.00.000)				26.841.912,36 26.841.912,36
- macro 103 (U.1.03.02.12.001)				0,00 0,00
(U.1.03.02.12.002)				0,00
(U.1.03.02.12.003)				0,00
(U.1.03.02.12.999)				0,00
- macro 109 - comandi				0,00
Percentuale art. 4 DM 17/03/20: (B/A)				23,44

In relazione alla popolazione residente, il Comune di Siracusa inserito nella fascia demografica g) – (comuni da 60.000 a 249.999 abitanti) si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/3/2020 (27,60%).

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.M. 17/3/2020 “ *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*”.

Il valore finanziario di spesa potenziale massima contenuto nel PTFP è identificato nella spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 riportata nel seguente prospetto.

**RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E
INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA**

(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

	Media 2011/2013	RENDICONTO 2023
Spese macroaggregato 101	€ 31.583.676,48	€ 26.841.912,36
Spese macroaggregato 103	€ 602.310,40	€ 0
Irap macroaggregato 102	€ 2.166.551,00	€ 1.714.819,33
Altre spese: (riferibili al personale – intervento 5)	€ 101.770,99	€ 0
Totale spese di personale (A)	€ 34.454.308,87	€ 28.556.731,69
Altre spese: oneri derivanti da rinnovi contrattuali:	€ 3.544.058,58	€ 4.555.644,91
Altre spese: spese per il personale categorie protette	€ 471.590,52	€ 102.562,00
Altre spese: diritti di rogito	€ 23.190,42	
Altre spese: escluse	€ 922.676,08	
Altre spese: elettorale	€ 170.343,85	
Altre spese: comando – convenzione Tribunale SR	€ 58.609,99	€ 107.136,39
Altre spese: finanziamenti terzi – progetti f.di europei		€ 974.821,71
Altre spese: ici – inc. tecn. – avv. Terzi		€ 448.130,00
Altre spese: prog. VV.UU. multe		€ 133.057,39
Altre spese: censimento - statistica		€ 65.109,51
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE (B)	€ 5.190.469,44	€ 6.386.461,91
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)		
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C	€ 29.263.839,43	€ 22.170.269,78
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/2006)		

Tutto ciò premesso,

considerato:

Che il piano del fabbisogno di personale del Comune di Siracusa deve essere

necessariamente compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, deve trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2025/2027 e rispettare il valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/4/2020;

Che è intendimento dell'amministrazione procedere all'effettuazione di nuove assunzioni e alla valorizzazione del personale esistente da portare a compimento tramite l'istituto della progressione di carriera verticale.

Considerato che il differenziale, per l'anno 2025, tra la categoria di appartenenza e quella di destinazione calcolato con riferimento a personale a tempo indeterminato e pieno (36 ore) ivi inclusa la 13 ^ mensilità è il seguente:

Area di inquadramento	Differenziale
Area degli operatori Area degli operatori esperti	
Area degli operatori esperti Area degli	25.400,00
Area degli istruttori Area Funzionari E.Q.	10.470,00

Atteso che il differenziale è stato opportunamente calcolato con riferimento a personale a tempo indeterminato e pieno (36 ore) e che qualora dalla selezione risulti vincitore personale con contratto di lavoro part-time per il quale sarà confermata nell'area superiore di inquadramento la medesima tipologia contrattuale part-time cui il dipendente è iscritto al momento della partecipazione alla selezione e la medesima estensione temporale (24 ore), si provvederà ad utilizzare il residuo budget nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 per ulteriori progressioni verticali straordinarie a seguito di modifica ulteriore della presente sezione del PIAO ;

Preso atto, che sulle sole progressioni verticali finanziate con lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 non si deve garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno (ARAN, CFC81 e CFL208 e 209);

Atteso che le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di bilancio

in relazione alle capacità assunzionali dell'Ente a condizione in tal caso di garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno;

Considerato che per effetto della programmazione dell'assunzione di dipendenti con procedura concorsuale aperta potranno essere attivate ulteriori progressioni verticali rispetto alle progressioni finanziate con lo 0,55 % del monte salari dell'anno 2018;

Preso atto che il budget nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 ammontante ad € 100.765,20 consente di attivare le progressioni verticali straordinarie di seguito indicate, rapportare al numero delle progressioni ed ai mesi, dalla data di decorrenza (vedi integrazione relazione PTFP 2025-2027 trasmessa il 28.03.2025):

Progressioni verticali	Differenziale	Numero di	Incidenza costo
Dall' Area degli operatori	=====	====	=====
Dall' Area degli operatori esperti	1058,33	24	€ 25.400,00
Dall' Area degli istruttori	1163,33	9	€ 10.470,00
TOTALE			€ 35.870,00

Il valore riportato risulta essere maggiore rispetto a quello indicato nelle tabelle inviate dal Servizio Risorse Umane.

Inoltre questo valore è stato calcolato per tre mesi, pertanto si RACCOMANDA di verificare attentamente il valore annuale che non deve superare “ASSOLUTAMENTE” il valore massimo disponibile dello 0,55% pari ad €uro 100.765,20 oltre oneri.

Verificate le tabelle inviate, risulta quanto segue:

- Anno 2025 TABELLA A1 – importo progressioni Verticali € 35.870,00;
- Anno 2026 TABELLA B - import progression verticali € 13.383,33;
- Anno 2027 TABELLA C – import progression verticali € 61.083,33;

per un totale complessivo di € 110.336,66;

Considerato che le progressioni verticali indicate per gli anni 2026 e 2027 non sono effettuate “in deroga art.c.8 CCNL 16/11/2022” ma saranno garantite mediante l’utilizzo delle risorse di bilancio in relazione alle capacità assunzionali dell’Ente a condizione, in tal caso, di garantire il 50%, **almeno**, di accesso dall’esterno;

Considerato che nel caso di progressioni verticali, pur comportando l’accesso del dipendente ad un nuovo posto di lavoro, risolvendosi in una ipotesi di novazione oggettiva del rapporto di lavoro (cfr. Corte di cassazione SS.UU. civ. 20 ottobre 2017; cfr. anche, conforme: SS.UU. civ. 20 dicembre 2016, n. 26270), l’incidenza della spesa ai fini del D.M. 17 aprile 2000 non può che tener conto dell’importo differenziale fra la categoria di provenienza (il cui costo è già calcolato ai fini della determinazione del valore soglia) e quella di destinazione (il cui costo in termini differenziali va, invece, calcolato anche dinamicamente ai fini della determinazione e rispetto del valore soglia);

Preso atto che al momento della presentazione del PTFP il valore soglia, come da prospetto allegato, **si attesta al 23,44 %**, quindi sotto il valore soglia del 27,60%;

Considerato, pertanto, che avendo registrato nell’ultimo rendiconto un valore sotto soglia, se non mantenuto, l’ente non potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino alla riconduzione al valore sotto soglia da accertarsi esclusivamente con il rendiconto 2024, essendo i parametri di raffronto per la determinazione del valore soglia cristallizzati dal D.M. ed essendo la spesa del personale dell’anno di riferimento un parametro dinamico per la verifica del rispetto del valore soglia (per effetto della richiesta coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale);

Tenuto conto che la riconduzione dell’Ente ad un valore sotto soglia, se non mantenuto in sede di programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato con il Piano triennale del fabbisogno, non potrà essere realizzato, come sostenuto dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia con deliberazione n. 24/2021;

Considerato che l’aumento della capacità di riscossione delle entrate e il suo gettito medio nel triennio potrà essere certificato esclusivamente con il rendiconto 2024 da

approvarsi nel 2025 e permetterà di riaggiornare il proprio regime di assunzioni offrendo, se in aumento, anche ulteriori spazi assunzionali;

Preso atto che l'attivazione delle progressioni verticali straordinarie programmate implica necessariamente il mantenimento del valore soglia al di sotto del 27,60 % trattandosi di assunzioni a tempo indeterminato;

Dato atto che il tendenziale peggioramento della capacità di riscossione comporta l'esigenza di effettuare sempre maggiori accantonamenti nel fondo crediti di dubbia esigibilità, con conseguente contrazione della spesa corrente ivi compresa la spesa per il personale dipendente; viceversa la liberazione di risorse accantonate per effetto della riduzione del fondo crediti di dubbia esigibilità e la riconduzione al bilancio di crediti riscossi si ritiene possa costituire un adeguato percorso utile ad agevolare anche la trasformazione a regime dei rapporti di lavoro dipendente in essere da part-time a full-time.

Preso atto della ricognizione annuale del personale in servizio, effettuata dal Dirigente del Servizio Risorse Umane ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012);

Preso atto che l'Amministrazione Comunale si impegna a modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, intesa quale strumento flessibile di programmazione economico finanziaria, anche qualora venga a mutare il valore soglia per effetto di un diverso rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 aprile 2020, desunto dall'ultimo rendiconto approvato;

Vista la relazione dettagliata del Responsabile del Settore Risorse Umane, D.ssa Distefano;

Vista l'attestazione rilasciata in data 28.03.2025 dal Dirigente dell'Area Finanziaria, Dott. Carmelo Lorefice, con la quale lo stesso assevera tra l'altro:

- che viene garantito il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica attraverso il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione;
- che vengono mantenuti gli equilibri finanziari e pluriennali del bilancio 2025/2027;

Il Collegio dei Revisori dei Conti,

dopo attento esame e riscontro della documentazione a corredo della proposta de qua;

Raccomanda, agli Uffici dell'Ente, di effettuare un monitoraggio trimestrale, per avere un aggiornamento continuo della situazione contabile ed evitare di trovarsi in situazioni che possono comportare un'eventuale squilibrio di bilancio;

ATTESTA

che il “Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025 – 2027” consente il permanere degli equilibri pluriennali di bilancio così come previsto dell’art. 4, comma 2, del D.M. 17/4/2020;

Esprime

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027 formulata dal Responsabile del Settore Risorse Umane.

Il Collegio dei Revisori dei Conti
(f.to digitalmente)

Dott. Daniele Uccello - Presidente

Dott. Enrico Rindone – Componente

Rag. Vincenzo Latino - Componente