



COMUNE DI BORZONASCA

CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

PARERE N. 45 DEL 09/05/2023

"PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 DELL'ENTE" CONTENUTO NEL PIAO 2023/2025.

L'anno 2023, il giorno 09 del mese di maggio, il Revisore Unico, la sottoscritta Dott.ssa Daniela Pilade, il Revisore Unico dei Conti, nominata con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 3 giugno 2021, a seguito della richiesta di parere pervenuta a mezzo email in data odierna, esprime il proprio parere in merito alla proposta in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "programmazione triennale del fabbisogno di personale anni 2023/2025" contenuto nel PIAO 2023/2025,

RICHIAMATA LA NORMATIVA

- l'art. 19, c. 8 della Legge 448/2001 prevede che il Revisore deve esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno del personale deve accertare che sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;
- l'art. 3, c. 10-bis primo periodo del D.L. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, per cui "il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato ai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";
- gli artt. 91, c. 1 e 2, 88 e 89, c. 5 del TUEL;
- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;
- gli artt. 6 bis, 6 ter, art. 16, c. 1 lett. a-bis ed art. 35, c. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

- l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
- il D.M. 8/05/2018 pubblicato in G.U. 173 del 28/07/2018, che definisce le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 1, comma 557 e segg. e 562 della la L. 27 dicembre 2006 n. 296, in materia di contenimento della spesa per il personale in valore assoluto;
- l'art. 9, c. 28 D.L. 78/2010 e smi, relativo al contenimento delle spese per lavoro flessibile che fissa limite alla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 come integrato dal D.L. 16/2012 convertito dalla legge n. 44/2012, dispone che a decorrere dal 2013 gli enti possono superare il limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le assunzioni a tempo determinato con forme flessibili per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che, comunque, la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta le stesse finalità dell'anno 2009 al 100%. Nell'ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia una spesa per assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato per le medesime finalità (es. per polizia locale) nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009 (media costo), sul quale calcolare il predetto limite e/o l'eventuale superamento, l'Amministrazione potrà, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lg.s 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento" oppure prendendo a riferimento la spesa sostenuta nell'anno a partire dal quale si sono avuti tali tipi di spesa (per polizia municipale) a cui parametrare il limite di spesa per gli anni successivi (delibera n. 1/2017 della Corte dei Conti sezione Autonomie e il parere del Ministero n. 24/04/2013 "Assunzioni a tempo determinato di personale di polizia municipale").
- l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, fermo restando il limite di spesa complessivo con riferimento al valore medio del triennio precedente 2011-2012-2013, ha previsto che *"A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato ... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296 del 27.12.2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente(...). Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267" (...)*. Quindi gli enti rispettosi della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), possono beneficiare, in generale per tutte le spese di personale a tempo determinato, del limite più favorevole del 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola);

- il principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nell'adunanza del 29/01/2015 sulla corretta applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 il quale sentenza che "le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del citato decreto, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009"; a tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, che quindi per l'Ente è pari ad euro 49.215,88 oltre oneri a carico dell'Ente medesimo;
- l'art. 33, c. 2 del D.L. n. 34/2019, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale attuativo del 17.03.2020 che dispone un nuovo calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dall'anno 2020 e successivi. Vista anche la circolare ministeriale sul predetto DM attuativo che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della normativa;
- il Decreto del Ministero dell'Interno del 21/10/2020 art. 3, che a riguardo alla spesa dei segretari comunali nei comuni che hanno attivato convenzioni di segreteria, stabilisce che ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, c. 2 del decreto legge n. 34/2019, ciascun ente computa nella spesa del personale la quota a proprio carico, e per il comune capofila non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;
- il DL 104/2020 all'art. 57, c. 3-septies ha previsto che non incidono ai fini della verifica del rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento le assunzioni etero-finanziate da risorse esterne al bilancio comunale (risorse espressamente finalizzate e previste da apposita normativa);
- l'art. 31-bis DL 152/2021 relativo agli spazi finanziari aggiuntivi concessi per le assunzioni a tempo determinato in deroga alle limitazioni del lavoro flessibile (ex art. 9, c. 28 DL 78/2010) e quelle relative ai limiti complessivi di spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557 e 562 L. 296/2006, in relazione alle spese di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità finanziabili a carico del Pnrr per un periodo anche superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di completamento del Pnrr e comunque non oltre il 31/12/2026;
- l'art. 23 c. 2 del D. Lgs 75/2017 relativo al limite al trattamento accessorio;
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017 (SEZIONE AUTONOMIE – INCENTIVI TECNICI – DELIBERAZIONE 6/2018);
- il trattamento economico accessorio destinato al personale comunale impiegato nei progetti finanziati dal PNRR a cui l'Ente è stato ammesso, in quanto finanziati dai medesimi fondi, non rileva ai fini dei limiti previsti dall'art. 23, c. 2 del D.lgs 75/2017 (Corte dei Conti, sezione di controllo per la Lombardia deliberazione n. 116/2022);

- l'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017 (legge di bilancio per il 2018) che ha specificato che il finanziamento del fondo per gli incentivi tecnici grava sul medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi o forniture. Il comma 5-bis dell'art. 113 introdotto da detta norma, precisa infatti che "gli incentivi [di cui al presente articolo] fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture". Quest'ultimo intervento normativo ha richiesto l'intervento della Sezione delle Autonomie, che con deliberazione n. 6/SEZAUT/2018 del 26 aprile 2018 ha chiarito come la contabilizzazione prescritta ora dal legislatore *consenta di desumere l'esclusione di tali risorse dalla spesa del personale e dalla spesa per il trattamento accessorio, affermando che "la ratio legis è quella di stabilire una diretta corrispondenza tra incentivo ed attività compensate in termini di prestazioni sinallagmatiche, nell'ambito dello svolgimento di attività tecniche e amministrative analiticamente indicate e rivolte alla realizzazione di specifiche procedure. L'aver correlato normativamente la provvista delle risorse ad ogni singola opera con riferimento all'importo a base di gara commisurato al costo preventivato dell'opera, ancora la contabilizzazione di tali risorse ad un modello predeterminato per la loro allocazione e determinazione, al di fuori dei capitoli destinati a spesa di personale"*;

- la natura della spesa per gli incentivi tecnici ex art. 113 del codice degli appalti, come specificato al c. 5-bis del medesimo articolo, determina la loro esclusione dalla voce della spesa del personale in quanto fanno capo al capitolo di spesa dell'appalto (v. Corte dei Conti sez. controllo della Lombardia deliberazione n. 73/2021, Corte dei Conti sez. controllo dell'Umbria deliberazione n. 14/2018), per cui tali somme devono essere escluse non solo dal limite del trattamento accessorio ex art. 23, c. 2 del D.lgs 75/2017 (SEZIONE AUTONOMIE – INCENTIVI TECNICI – DELIBERAZIONE 6/2018) ma anche dall'ammontare complessivo della spesa del personale ai sensi dell'art. 1, c. 557, della L. 296/2006 e dal calcolo per determinazione della capacità assunzionale di cui all'art. 33, c. 2 del DL 34/2019 (v. Corte dei Conti sez. controllo del Veneto deliberazione n. 72/2019, Corte dei Conti sez. controllo del Abruzzo deliberazione n. 249/2021, Corte dei Conti sez. controllo della Liguria deliberazione n. 01/2022);

- l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 che ha introdotto a partire dal 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le pubbliche amministrazioni sono tenute a predisporre annualmente.

- il Dpr 4 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, all'articolo 1 detta, dalla sua entrata in vigore avvenuta in data 15 luglio 2022 la soppressione, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, dei seguenti piani: *a) fabbisogni del personale e delle azioni concrete b) di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche c) della performance d) di prevenzione della corruzione e) del lavoro agile f) delle azioni positive. Quindi resta "non soppresso" solo il PEG;*

- il DM del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 che contiene il regolamento e definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;

- l'art. 10 DM n. 132 del 30/06/2022 che prevede che la mancata approvazione del Piao comporta la possibile applicazione di *sanzioni*, quali: a) divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (articolo 10, comma 5, Dlgs 150/2009); b) impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (articolo 10, comma 5, Dlgs 150/2009) c) applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981 n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a 1.000 euro e non superiore nel massimo a 10.000 euro;

- gli artt. 7 e 8 del DM n. 132 del 30/06/2022 che prevedono che il PIAO va approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e ha durata triennale e va aggiornato annualmente entro il 31/01 o entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione se successiva per proroga termini di approvazione. Quindi quest'anno, poichè il termine di approvazione del bilancio di previsione 2023-2025 è stato prorogato prima al 30/04/2023 (art. 1 c. comma 775 della L. n. 197/2022 c.d. "Legge di Bilancio 2023") e poi al 31/05/2023 (DM Ministero dell'Interno del 19/04/2023 in G.U. serie generale n. 97 del 26/04/2023), il PIAO dovrà essere approvato entro il 30/06/2023;

- la risposta faq del 16/02/2023 Commissione Arconet, che ha chiarito che gli stanziamenti riguardanti la spesa del personale del bilancio di previsione degli enti locali devono essere effettuati sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto contenuto nel DUP o nella nota di aggiornamento al DUP relativi al triennio a cui si riferisce il bilancio e non in base all'ultimo PIAO approvato che deve ancora essere aggiornato;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale (turn over, limiti spesa triennio 2011-2013, spesa potenziale massima ex articolo 33 del Dl 34/2019, ricognizione eccedenze, eccetera), ma non è previsto alcun parere sul Piao, di cui il Fabbisogno del personale fa parte. Quindi il parere del Revisore sul fabbisogno del Personale dovrà essere effettuato durante la verifica del Dup e sull'eventuale Nota di Aggiornamento al Dup, che accompagna lo schema di Bilancio di previsione, relativa all'apposita parte dedicata alla pianificazione del Personale. Infatti i predetti documenti di programmazione illustrano quanto numericamente è espresso nello Schema di Bilancio, anche quale limite di spesa alla programmazione stessa;

- l'art. 16 del D. Lgs. 33/2013 in materia degli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente";

- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

PREMESSO

- che con deliberazione di G.C. n. 22 del 26/02/2020 è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale e piano occupazionale 2020 - 2022 e nella quale è stato fissato:

- il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato ad € 24.607,94 (50% di euro 49.215,88) quantificato dall'Ente definito sulla base della spesa sostenuta per analoghe finalità nel 2009;
- la spesa media di personale sostenuta dal Comune di Borzonasca nel triennio 2011/2013, intesa come spesa massima potenziale consentita per ciascun anno è pari a € 212.367,89;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 21/03/2022 è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 e piano occupazionale 2022;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 25/05/2022 è stato approvato il PEG (piano esecutivo di gestione) 2022-2024;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 67 del 25/05/2022 è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024, come previsto dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15 all'art. 10, comma 1 - lett. a);
- con determina del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 08 del 10/10/2022 è stato costituito il fondo risorse decentrate per gli anni 2022-2023, ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;
- in data 18/10/2022 presso il Comune di Borzonasca è stata firmata da parte della delegazione sindacale l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente 2021/2023 solo per la parte economica, con la possibilità di rivedere quanto previsto sulla base del nuovo CCNL 2019-2021 che avrà efficacia dal 01/01/2023;
- con deliberazione n. 23 di Consiglio comunale in data 28/07/2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025;
- con deliberazione n. 97 di Giunta comunale in data 25/08/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022/2024 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
- con deliberazione n. 19 di Consiglio comunale in data 28/04/2023 è stato approvato la nota di aggiornamento Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025, con il relativo parere per la parte relativa alle previsioni di spese di personale inserite nel Bilancio di previsione 2023-2025 approvato;
- con deliberazione n. 20 di Consiglio comunale in data 28/04/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione 2023-2025;
- con deliberazione n. 21 di Consiglio comunale in data 28/04/2023 è stato approvato il Rendiconto per l'anno 2022;
- che è in corso di approvazione il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, in quanto potrà essere approvato entro 30 giorni dalla data ultima prevista per l'approvazione del bilancio di previsione, slittata, quest'anno al 31/05/2023, e quindi entro il 30/06/2023. Il Piano è il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le pubbliche amministrazioni sono tenute a predisporre annualmente. Il Dpr 4 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, all'articolo 1 detta, dalla sua entrata in vigore avvenuta in data 15 luglio 2022 la soppressione, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, dei seguenti piani: a) fabbisogni del personale e delle azioni concrete b) di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche

informatiche c) della performance d) di prevenzione della corruzione e) del lavoro agile f) delle azioni positive). Quindi resta "non soppresso" solo il PEG;

- che l'Ente deve approvare il PIAO 2023-2025 contenente il programma del fabbisogno del personale per il periodo 2023-2025 e che necessita del parere dell'organo di Revisione. Tale parere è già stato rilasciato durante la verifica della Nota di Aggiornamento al Dup 2023-2025, che accompagnava lo schema di Bilancio di previsione 2023/2025, relativa all'apposita parte dedicata alla pianificazione del Personale relativi al triennio a cui si riferisce il bilancio (risposta faq del 16/02/2023 Commissione Arconet) e che ora deve essere rinnovato in sede di approvazione del PIAO anche considerando l'aggiornamento della verifica della capacità assunzionale vista l'approvazione del rendiconto 2022 e la sostenibilità finanziaria delle spese di personale per l'anno 2023;

PRESO ATTO CHE

- l'Ente non incorre nel divieto di procedere ad assunzioni di personale, in quanto come da premesse:

1. è stato adottato il piano del fabbisogno del personale triennio 2022/2024 e relativa comunicazione ex art. 6 e ss del D.Lgs 165/2001;
2. è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex artt. 6, c.3 e 33, c. 1 del D. Lgs 165/2001;
3. è stato adottato il piano delle azioni positive per le pari opportunità tra uomo e donna triennio 2022/2024 ex art. 48, c. 1 del D. Lgs. 198/2006 (contenuto nel PIAO 2022-2024);
4. è stato adottato il piano delle performance per l'anno 2022-2024 ex art. 10 del D. Lgs. 150/2009;
5. è stato rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dal termine previsto approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016 come modificato dall'art. 1, c. 904 della L 145/2018 e dell'art. 13 della L. 196/2009;
6. è stato rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale complessivo con riferimento al triennio 2011/2013 ex art. 1, c. 557 e ss. della L. 296/2006, infatti per il Comune di Borzonasca il limite di spesa del personale complessivo e omnicomprensivo, comunque non superabile per l'anno in corso, è pari a 212.367,89€ (media spesa personale 2011-2013);

- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del TUEL, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

- che il piano del fabbisogno triennale del personale proposto nel PIAO 2023-2025 è coerente con la dotazione organica di n. 12 posti occupabili confermata con questa proposta di deliberazione del PIAO 2023/2025 e che prevede in organico il seguente elenco di posti:

Personale in servizio al 31/12/2022, così come classificato ai sensi del CCNL 16/11/2022 (vedi determinazione n. 18 del 29/03/2023):

- n. 3 Funzionari

- n. 3 Istruttori

Si ritiene individuare i **fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025**, secondo il seguente programma:

- **Anno 2023:**
 - o n. 1 unità personale agente di polizia locale (area degli istruttori), tramite mobilità volontaria o, in subordine, concorso o scorrimento di graduatoria di altro ente
- **Anno 2024:** nessuna assunzione, salvo cessazioni
- **Anno 2025:** nessuna assunzione, salvo cessazioni

A fronte di tale assunzione la **spesa di personale per l'anno 2023 è stimata in euro 346.813,91**, rispettando il limite di cui al valore massimo di incremento del personale ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020, che ammonta a:

euro 349.237,75 per l'anno 2023

euro 351.844,01 per l'anno 2024

- si è proceduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D. lgs 165/2001 e si è dato atto che non sono emerse situazioni di soprannumero né di eccedenze di personale per l'anno 2023;

- con il presente aggiornamento al programma delle assunzioni per il triennio 2023-2025 viene rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile. Che per l'Ente è stato stabilito per un importo pari a 24.607,94 € (50% di euro 49.215,88) definito sulla base della spesa sostenuta per analoghe finalità nel 2009;

- ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato, l'Ente sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020, ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legge 9 maggio 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale 17.03.2020, si pone al di sotto del "valore soglia" (più basso) della tabella 1 art. 4 del D.M. 17.03.20, ossia del 28,6% (per i Comuni con n. di abitanti tra i 1.000 e 1.999 abitanti), avendo una percentuale pari al **15,25%**, corrispondente al rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dell'ultimo rendiconto approvato, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'Irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata;

- alla luce di quanto al punto precedente, il Comune per gli anni 2020/2024 potrà incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva dell'anno 2018, pari ad € 260.625,19 incrementata di una percentuale corrispondente alla tabella 2 del D.M. 17/03/2020 per i Comuni con n. di abitanti tra i 1.000 e 1.999 abitanti (popolazione al **31/12/2022** del Comune di Borzonasca è n. **1824** abitanti), inoltre fino al 2024 si possono utilizzare le capacità assunzionali residue nei cinque anni precedenti al 2020 (quindi spesa personale 2018+ incremento calmierato + residui assunzionali) fermo restando il limite finanziario massimo. Siccome il Comune di Borzonasca non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015/2019, il tetto massimo della spesa di personale a tempo indeterminato per l'anno **2023**, è calcolato applicando la percentuale di 28,60% di cui alla tabella 1 (ab. da 1.000 - 1.999) alla media delle entrate correnti nette, ed è di **349.237,75€** (= 260.625,19€ spese personale

da rendiconto 2018+**88.612,56€** incremento consentito per il **2023**), come meglio evidenziato nel seguente prospetto:

ART. 33 DL 34/2020 DPCM 17/03/2020 popolazione 31/12/22 1824 ab

ENTRATE				
	titolo I	TITOLO II	TITOLO III	TOTALE
2022	1.141.540,05 €	568.841,43 €	306.943,41 €	€ 2.017.324,89
2021	1.112.415,16 €	534.211,36 €	278.264,98 €	€ 1.924.891,50
2020	€ 1.080.452,29	€ 558.425,84	€ 285.389,32	€ 1.924.267,45
			totale entrate triennio	€ 5.866.483,84

€ 1.955.494,61 media entrate correnti
 40.383,55 € fcdde ultimo bil. Prev. Assestato 2022
€ 1.915.111,06 MEDIA ENTRATE TRIENNALE NETTA

€ 292.107,67 SPESE PERSONALE 2022

15,25% RAPPORTO SPESE PERS./ENTRATE

28,60%	SOGLIA MASSIMA SPESE PERSONALE PER ABITANTI TRA I 1000 E 1999
€ 547.721,76	VALORE SOGLIA MASSIMA SPESE PERSONALE PER ABITANTI 1824 CALCOLATA SULLA MEDIA ENTRATE TRIENNALE NETTA

SPESA PERSONALE 2018	€ 260.625,19	INCREMENTO MASSIMO IPOTETICO SPESE PERSONALE FINO AL 2024	LIMITE SPESE CON CAPACITÀ ASSUNZIONALE
		2020 23,00%	€ 59.943,79 € 320.568,98
		2021 29,00%	€ 75.581,31 € 336.206,50
		2022 33,00%	€ 86.006,31 € 346.631,50
		2023 34,00%	€ 88.612,56 € 349.237,75
		2024 35,00%	€ 91.218,82 € 351.844,01
		2025 28,60%	€ 74.538,80 € 335.163,99

- ai sensi del D.M. 17.03.2020, l'art. 7, comma 1 del DM 17/03/2020 si prevede che la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni virtuosi (cioè sotto la soglia tabella DM 17 marzo 2020) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296. Ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato, l'Ente sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020, ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legge 9 maggio 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale 17.03.2020, si pone al di sotto del "valore soglia" (più basso) della tabella 1 art. 4 del D.M. 17.03.20, ossia del 28,6% (per i Comuni con n. di abitanti tra i 1.000 e 1.999 abitanti), avendo una percentuale pari al **15,25%**, e quindi si tratta di assunzioni a tempo indeterminato da parte di Comune "virtuoso". L'incremento massimo ipotetico di spesa di personale per l'anno **2023** risulta essere pari a **88.612,56€**.

- l'Ente, essendo virtuoso nel rispetto della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), può beneficiare della deroga prevista dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per la quale per tutte le spese di personale a tempo determinato, il limite è più favorevole pari al 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola), che per l'Ente è pari a euro 49.215,88 (€ 24.607,94 limite al 50% spesa personale 2009);

- l'Ente ha assunto dal 01/01/2023 un geometra part-time 18 ore a tempo determinato, in deroga agli ordinari limiti, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 31-bis del D.L. 152/2021, in deroga alle

limitazioni del lavoro flessibile (ex art. 9, c. 28 DL 78/2010) e quelle relative ai limiti complessivi di spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557 e 562 L. 296/2006, in relazione alle spese di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità finanziabili a carico del Pnrr per un periodo anche superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di completamento del Pnrr e comunque non oltre il 31/12/2026. A tal fine l'Ente, avendo una popolazione inferiore a 5.000 ab. ed essendo attuatore di progetti PNRR, ha presentato domanda in data 09/05/2022, per ricevere il contributo all'assunzione di n. 1 Geometra, categoria C, contratto a tempo determinato per 36 mesi, part-time 50% necessario per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR di cui il Comune di Borzonasca risulta soggetto attuatore. Il revisore ha rilasciato parere favorevole n.18 del 07/05/2022 in quanto ha verificato che oltre a possedere i requisiti richiesti, per l'Ente tale costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel proprio bilancio. Poiché al Comune di Borzonasca sono stati ripartiti i contributi con DPCM del 30/12/2022 pub. in G.U. 43 del 20/02/2023 per l'annualità 2022 €8.947,95, per le annualità 2023-2024-2025-2026 un contributo annuale pari ad €17.750,00, con deliberazione di G.C. n. 141 del 9/11/2022 l'Ente ha approvato atto di indirizzo per la formazione di una graduatoria per l'assunzione a tempo determinato nell'ambito d'interventi del PNRR per un periodo non superiore a 36 mesi prorogabile fino all'attuazione del progetto e comunque nel limite del 2026 per la copertura di un n. 1 posto da istruttore tecnico categoria C a tempo parziale di 18 ore settimanali. Si è dunque verificato il limite della spesa aggiuntiva per le assunzioni straordinarie per l'attuazione del PNRR a tempo determinato per il 2023, che risulta essere pari a **57.098,22€**, calcolato applicando la percentuale del 2.90% (per i comuni da 1.000 fino a 1.999 abitanti) sulla media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati (2020-2022) al netto del FCDE ultimo bilancio di previsione approvato (2022) pari a **1.968.904,07€**, come da prospetto di seguito riportato:

CALCOLO DEL TETTO DI SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PNRR IN DEROGA ANNO 2023-2025 PIAO- COMUNE DI BORZONASCA			
fascia demografica pelultimo anno di riferimento		percentuale	
1.500.000 abitanti e oltre		0,25%	
250.000 - 1.499.999 abitanti		0,30%	
60.000 - 249.999 abitanti		0,50%	
10.000 - 59.999 abitanti		1,00%	
5.000 - 9.999 abitanti		1,60%	
3.000 - 4.999 abitanti		1,80%	
2.000 - 2.999 abitanti		2,40%	
1.000 - 1.999 abitanti		2,90%	
meno di 1.000 abitanti		3,50%	
tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR			
media entrate correnti		1.968.904,07 €	
percentuale applicabile		2,90%	
spesa personale in deroga sostenibile		57.098,22 €	
ABITANTI AL 31/12/2022 = 1824			
accertamenti entrate correnti anni 2020-2021-2022		media	
2.086.270,52 €	1.924.267,45 €	2.017.324,89 €	2.009.287,62 €
fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno		40.383,55 €	
valore entrate correnti da utilizzare		1.968.904,07 €	

ENTRATE	titolo I	TITOLO II	TITOLO III	TOTALE
2022	1.141.540,05 €	568.841,43 €	306.943,41 €	2.017.324,89 €
2021	1.112.415,16 €	534.211,36 €	278.264,98 €	1.924.891,50 €
2020	1.080.452,29 €	558.425,84 €	285.389,32 €	1.924.267,45 €
			totale entrate triennio	5.866.483,84 €
			media delle entrate	1.955.494,61 €

- che il 16/11/2022 è stato firmato in via definitiva il CCNL del comparto Funzioni locali 2019-2021. Nel nuovo contratto è indicato che l'applicazione delle nuove regole dal 1° gennaio 2023. Gli Enti locali devono dare corso entro il prossimo 1° aprile ai vari adempimenti per adeguarsi alle nuove disposizioni in particolare dovranno reinquadrare i propri dipendenti sulla base delle

previsioni dettate dal contratto 16 novembre 2022 e non è necessario modificare il contratto individuale. Inoltre l'art. 3 c. 4-ter del D.L. 36/2022 convertito con la L. 79/2022, prevede a partire dal 2022 la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita ad arretrati di competenza delle annualità antecedenti al 2022, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia degli spazi assunzionali sulla base di quanto previsto dal D.M. 17.03.2020 (che tengono conto del rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, queste ultime al netto dello stanziamento del FCDE). Non avranno quindi effetto gli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti.

Ai fini del rispetto del comma 557 della legge 296/06, invece, l'obbligo di operare un confronto omogeneo fra gli aggregati della spesa di personale impone di escludere sempre gli arretrati contrattuali, a prescindere dal periodo di competenza.

Il punto 4.17 del Principio contabile 4/3 al Dlgs 118/2011 chiarisce che i rinnovi contrattuali devono essere inclusi tra gli oneri straordinari alla voce «Altri oneri straordinari», mentre l'Irap deve essere rilevata nella voce «Imposte»;

VISTO CHE

- la struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo citato;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, così come descritto nella nel PIAO 2023-2025 e alle corrispondenti voci di spesa inserite nel bilancio di previsione 2023-2025 approvato, è in linea con le previsioni e i limiti normativi;
- le assunzioni a tempo indeterminato previste rispettano i vincoli assunzionali sopra citati;
- che l'Ente essendo virtuoso nel rispetto della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), può beneficiare della deroga prevista dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per la quale per tutte le spese di personale a tempo determinato, il limite è più favorevole pari al 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola), che è quindi pari a 49.215,88€;
- l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio 2023-2025 approvato;
- la proposta di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 è improntata al rispetto del principio di contenimento complessivo della spesa del personale, con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013 (pari a **212.367,89€**) ex art. 1, c. 557 e ss. della L. 296/2006 e risulta contabilmente coerente con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti, con particolare riferimento a quanto dispone l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001;
- l'Ente non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;
- l'Ente non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000;
- l'Ente non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta dalle verifiche effettuate dai responsabili dei servizi ex art.33 D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con

qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato art. 33 ne rispondono in via disciplinare);

- l'Ente non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2;

- l'Ente non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999;

- l'Ente rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (v. DM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione) e che la spesa complessiva per il triennio 2023-2025 rispetta il limite previsto dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, legge 27 dicembre 2006, n. 296 e quello previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 per quanto riguarda la spesa per le assunzioni flessibili, come specificato in proposta di deliberazione;

Vista la documentazione acquisita agli atti dell'ufficio;

Visto il parere del responsabile del servizio finanziario rilasciato ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/00 sulla proposta di deliberazione del PIAO 2023-2025;

Vista la Legge n. 145/2018 c.d. Legge di bilancio 2019 all'art. 1 con i commi da 819 a 827 che ha permesso di superare il "Pareggio di bilancio" come vincolo di finanza pubblica. Dal 2019 il "Pareggio di bilancio" coincide con gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile e dal Tuel; gli Enti Locali saranno in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo.

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 nella formulazione attualmente in vigore;

Visti i principi contabili emanati dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali;

Visto il D.Lgs. n. 118/2011;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità.

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta della "programmazione triennale del fabbisogno di personale anni 2023/2025" contenuta nel PIAO 2023-2025, raccomandando che venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia di contenimento della spesa di personale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Bordighera, 09 maggio 2023

Il Revisore Unico dei Conti

(Dott.ssa Daniela Pilade)

