

Al Comune di Santa Sofia**(Prov. FORLÌ-CESENA)****OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025, DI CUI ALLA SEZIONE 3.3 DEL PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE**

Il giorno 31 maggio 2023 alle ore 16,00 presso il proprio studio sito in Ravenna - Piazza Luigi Carlo Farini n. 4, il Revisore dei Conti Dott. Andrea Fabbri viene chiamato ad esprimere il proprio parere circa la proposta di piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025 di cui alla sezione 3.3 del PIAO - piano integrato di attività e di organizzazione, oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale.

Il Revisore Unico

Premesso che:

- il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *"Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190"*; 
- con il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c. 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione del Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in quanto assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli EE.LL. - con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. 267/2000 (TUEL) e dal D.Lgs. 165/2001 (TUPI) - attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche per gli atti generali di organizzazione, per la pianificazione delle assunzioni e per la definizione della consistenza della dotazione organica del personale da assegnare ai settori organizzativi;

- ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/2019 (convertito in L. 58/2019, come modificato dalla L. 8/2020 di conversione del D.L. n.162/2019), i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione;
- è stato adottato ed è vigente il D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con effetti a decorrere dal 20/04/2020;

Considerato che in base alla suddivisione dei comuni in 9 fasce demografiche prevista nel predetto DM 17.03.2020, il Comune di Santa Sofia rientra nella fascia demografica d, per la quale il valore soglia corrispondente è pari al 27,2%;

Considerato che nel calcolo della capacità assunzionale di cui al D.M. 17 marzo 2020 (tabella B):

- sono integrate le voci da includere nell'aggregato rilevante ai fini delle spese di personale, includendo i piani dei conti finanziari 1.03.02.12.004 (tirocini extracurricolari), 1.04.01.02.005 (Trasferimenti correnti a Unioni di Comuni), 1.09.01.01.000 (Rimborsi per spese di personale: comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni, ecc...), nonché le spese per formazione e missione dei dipendenti, per evitare storture insite nel metodo di calcolo del D.M. 17 marzo 2020 che tali voci non prendeva in considerazione pur essendo a tutti gli effetti spese sostenute per personale;

Preso atto che con determinazione n. 90 del 31/05/2023 del responsabile del Settore Finanziario con cui è stato determinato il limite di spesa per le assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2023 per il comune di Santa Sofia;

Considerato che il Comune di Santa Sofia:

- ha approvato il Bilancio di previsione 2023-2025 con relativi allegati e nota di aggiornamento del documento unico di programmazione (DUP) 2023-25, con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 12 e 11 del 28/02/2023;
- ha approvato il PEG 2023 per l'assegnazione delle risorse contabili con delibera di Giunta Comunale n. 12 del 28/02/2023;
- ha approvato il Rendiconto di gestione 2022 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28.04.2023;

- ha verificato che la spesa del personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge n. 296/2006 - prevista per gli anni 2023-2024-2025 - rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- ha verificato - con l'attuale situazione di incremento di carichi di lavoro (PNRR) e di carenza di personale (dimissioni e maternità) - non si trova in alcuna situazione di eccedenza di personale per gli anni 2023-25 (ex art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001);
- ha un piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (approvato con delibera di Giunta dell'Unione di Comuni della Romagna Forlivese n. 3 del 17.01.2022, giusta convenzione per la gestione associata del personale cui questo Comune aderisce;

Dato atto che:

- per il Comune di Santa Sofia - come attestato nell'allegato B - il rapporto tra "la spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE" risulta pari al 22,16% (inferiore alla soglia per la propria classe demografica del 27,2%) e si colloca pertanto fra gli enti "virtuosi";
- ai sensi dell'art. 5 c. 1 del DM 17.03.2020, il Comune di Santa Sofia, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento, può aumentare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato entro il limite massimo ed assoluto di spesa pari ad € 1.498.552,71 per il triennio 2023-2025 (all. B), fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di riferimento (27,2%) di cui alla Tabella 1 del predetto decreto; tale capacità assunzionale potenziale consiste in termini finanziari in €277.455,33;
- secondo le disposizioni di cui alla Tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Santa Sofia ha la possibilità di incrementare la spesa di personale fino ad una percentuale massima del 27% per l'anno 2023, rispetto alla spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), che corrisponde pertanto ad un potenziale incremento massimo in termini finanziari di € 307.031,70;
- le maggiori spese di personale effettuate sulla base del D.m. - ai sensi dell'art. 7 - non rilevano ai fini della verifica dei limiti di cui ai commi 557 e 562 della legge n. 296/2006, che rimangono comunque vigenti; tale maggiore spesa è quantificata complessivamente in € 51.381,31;
- la quota di maggiore spesa di personale incrementabile per l'anno 2023, è stata ridotta di € 51.381,31 in quanto si è provveduto con delibera GC n. 13 del 22.02.2022 ad effettuare la "cessione di quota assunzionale" all'Unione dei Comuni della Romagna Forlivese, ai sensi dell'art. 32 co.5 del TUEL;

- il comune di Santa Sofia, collocandosi al di sotto del valore soglia di riferimento, può procedere per l'anno 2023, oltre alla copertura del turnover, ad un incremento della spesa di personale, pari ad € 226.074,02 in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

CONSIDERATO - con riguardo alle ASSUNZIONI "FLESSIBILI" / a tempo determinato - che il Comune di Santa Sofia, avente popolazione sotto 5.000 abitanti, per il triennio 2023-25

- ha programmato un'assunzione con contratto interinale di operatore front office (ex B) per la farmacia (da giugno a settembre 2023);
- non ha programmato altre assunzioni flessibili / a tempo determinato per il triennio 2023-25;
- ha un tetto di spesa ANNUALE per il lavoro flessibile riferito all'anno 2009 (ex art.9 co.28 del D.L. 78/2010) di € 92.457,44
- potrà comunque procedere ad assunzioni a T.D. per esigenze temporanee o eccezionali, anche al di fuori di quanto previsto dalla presente programmazione, fermo restando il rispetto dei limiti normativi e contrattuali in materia (art. 11 comma 4bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114 dell'8/8/2014 che ha modificato il comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010; art. 36 del D.lgs. 165/2001; art. 50 del CCNL 2016/2018; D.Lgs. 81/2015);

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, rispettivamente, dal Responsabile del Settore I^A (Segreteria e SS.GG.) e del Settore II^A (Servizio Finanziario);



Visti gli allegati, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione costituenti il PTFP 2023-2025 ed in particolare:

- l'Allegato A1, ove è riportata la situazione delle assunzioni e cessazioni che si sono verificate nell'anno 2022, le quali hanno impatto sulla programmazione del fabbisogno del personale (e relativi calcoli di spesa) del triennio 2023-25;
- l'Allegato A2, ove è riportato il dettaglio della programmazione delle assunzioni 2023-2025, nonché le fonti di finanziamento relative alle economie da cessazione previste per il triennio di riferimento;
- l'Allegato B, ove sono state ricalcolate le capacità assunzionali dell'ente alla luce dei dati contenuti nel Rendiconto al bilancio 2022, nonché verificato il rispetto del limite massimo di spesa di personale potenziale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 e seguenti;

- l'Allegato C, contenente la dotazione organica intesa come fabbisogno di personale per il triennio 2023-25, rappresentato dal personale in servizio e dalle assunzioni programmate per i diversi profili professionali e categorie nel triennio di riferimento;

Considerato che 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;

Richiamato il parere favorevole alla proposta di deliberazione di variazioni del bilancio di previsione 2023/2025 da adottare in via d'urgenza dalla Giunta Comunale - art. 175, comma 4, del D.lgs, n. 267/2000 espresso in data odierna;

Delibera

- di esprimere parere favorevole circa la proposta di Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025 di cui alla sezione 3.3 del PIAO - piano integrato di attività e di organizzazione, oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale;
- di dare atto del mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2023/2025 del Comune di Santa Sofia a seguito dell'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2023-2025.

Il Revisore Unico

Dott. Andrea Fabbri

