

COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA**CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA****REVISORE UNICO****Verbale n. 11 del 24/11/2024**

Parere in merito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - Sezione 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026

Il Revisore unico del Comune di San Salvatore di Fitalia, nella persona del Dott. Pierluigi Antonino Marcello Davì, nominato con deliberazione dell'organo consiliare n. 10 del 11/04/2024, esaminata la documentazione pervenuta tramite posta elettronica certificata in data 23/11/2024, composta da:

- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 - Sezione 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026;

Visti:

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui «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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente»;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale «i comuni possono procedere ad 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 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 fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione»;
- l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che 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 (omissis)»;

- l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che 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. È 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 L. 296/2006 che dispone che «Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;
- l'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 secondo cui «Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558» [per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti];
- il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare 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, 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» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);
- l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «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 entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «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 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) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;

- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

Esaminata la proposta di piano di fabbisogno di personale (ricompreso all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione – P.I.A.O.), pervenuta e preso atto che questa non prevede assunzioni:

Considerato che

le capacità assunzionali dell'Ente sono state così determinate in funzione dei parametri rilevanti, come riepilogato nella tabella che segue:

entrate correnti anno 2020	2.397.616,45 €
entrate correnti anno 2021	2.399.590,31 €
entrate correnti anno 2022 (ultimo rendiconto approvato)	2.716.284,58 €
media entrate correnti	2.504.497,11 €
stanziamento definitivo FCDE 2022	128.698,00 €
spesa di personale 2018	0,00 €
spesa di personale 2022	918.172,09 €
% rapporto <u>spese di personale 2022</u> media entrate correnti - FCDE	<u>38,65%</u>
% soglia (spese/entrate) [art. 4 D.M.]	<u>32,60%</u>
% incremento su base 2018 [art. 5 D.M.]	-
capacità assunzionali	-

Rilevato che, con riferimento alla capacità assunzionale, occorre evidenziare che:

- il Comune di San Salvatore di Fitalia si pone al di sopra sia del primo "valore soglia" che del secondo limite previsto dall'articolo 6 del DM del 17/03/2020 (che per il Comune di San Salvatore di Fitalia in base al DM 17/03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 32,60%);
- in relazione ai Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti risulta superiore al valore soglia più alto, per fascia demografica, individuato dalla Tabella 3 dell'articolo 6 del D.M. 17/03/2020, il comma 1 del medesimo articolo 6 dispone l'obbligo di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia;
- un ente che si collochi nell'ultima soglia di virtuosità può assumere a tempo indeterminato se la nuova spesa consente di rispettare l'obbligo della riduzione annuale del rapporto spesa del personale ed entrate correnti entro la percentuale consentita;
- il Comune di San Salvatore di Fitalia non ha programmato assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024-2026 a carico del Bilancio Comunale ma ha previsto la

stabilizzazione del personale ASU ai sensi della L.R. 1/2024 articolo 10 e progressioni di carriera in deroga ai sensi dell'articolo 13 CCNL 2019/2021;

- l'ente ha impostato l'obbligatorio percorso di graduale riduzione annuale del rapporto applicando un turn over inferiore al 100%.

Rilevato altresì che,

- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 160 del 21/11/2024, avente ad oggetto "Art. 33 D.lgs. 165/2001 nel testo introdotto dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 cd di Stabilità 2012 e s.m.i.. Rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello in eccedenza. ANNO 2024", è stata effettuata con esito negativo la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente di cui all'art. 33 del D.L.gs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, giusta attestazione dei Responsabili di Settore.
- allo stato attuale, l'Ente ritiene di prevedere per il triennio 2024-2026:
 - n. 3 stabilizzazioni di personale ASU integralmente etero-finanziate, ai sensi della L.R. 1/2024 art. 10 (per € 55.577,95);
 - n. 2 progressioni di carriera in deroga ai sensi dell'articolo 13 CCNL 2019/2021 (Costo annuo: 2024 € 2.526,10);
- l'Ente dà atto che si verificheranno seguenti cessazioni di personale, dovute a collocamento in quiescenza:
 - n. 1 dipendente, Area dei Funzionari (ex Cat. D) – incardinato c/o il settore Economico Finanziario e Servizi alla persona, a partire dal 01/04/2025, costo annuo: 36.259,48 (comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente)
- nell'ambito del Documento Unico di Programmazione non sono programmate risorse in relazione al fabbisogno di personale, in quanto non sono previste assunzioni;
- l'Ente conferma, ove occorra, il ricorso a forme contrattuali flessibili, ivi compresa la possibilità di procedere all'incremento dell'orario di lavoro per alcune categorie, nell'ottica di migliorare l'efficienza dei servizi offerti, nel rispetto dei limiti di spesa.

Tenuto conto che

- l'Ente ha approvato gli ultimi rendiconti con le seguenti risultanze di sintesi:

Grandezza	2020	2021	2022
risultato di amministrazione (lett. E)	- € 752.773,72	- € 709.371,03	- € 659.459,23
equilibrio di bilancio (W3 Equilibrio complessivo)	€ 197.738,75	€ 142.246,90	€ 29.777,93

- con deliberazione n. 8 del 04/04/2024 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione n. 14 del 09/09/2023 il Consiglio Comunale ha stato approvato il rendiconto dell'esercizio 2022 (Rendiconto 2023 non ancora approvato).

Osservato che:

- si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'Ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed esprime parere favorevole.

L'Organo di revisione

Dott. Pierluigi Antonino Marcello Davi
