

COMUNE DI BERGEGGI

Provincia di Savona

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

Verbale n. 8 Del 20/02/2023	OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023 – 2025 – SEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
--	---

Il Revisore contabile del Comune di Bergoggi, nominato dal Consiglio Comunale con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 21/05/2020, esecutiva ai sensi di legge, per il periodo 02/05/2020-01/05/2023

Esaminata la proposta inerente la sez. 3.3 del PIAO 2023-2025 contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e relativi allegati, trasmessa in data 20/02/2023;

Visto l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;

Visto il D.P.R. n. 81 del 30 giugno 2022;

Richiamato il D.P.C.M. - Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022, n. 132, rubricato "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di attività e organizzazione*", all'art. 1, comma 3, stabilisce che "*Le pubbliche amministrazioni conformano il Piano integrato di attività e organizzazione alla struttura e alle modalità redazionali indicate nel presente decreto, secondo lo schema contenuto nell'allegato che forma parte integrante del presente decreto*";

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Ministeriale dell'8 maggio 2018 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Richiamati:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, commi 1 e 4, relativo alle eccedenze di personale;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto 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;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007);

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

RILEVATO che la disciplina relativa alle c.d. "facoltà assunzionali" dei comuni è stata profondamente innovata dal D.L. 34/2019 (come modificato e integrato dalla successiva legge di conversione n. 56 /2019) che, all'art. 33 comma 2, testualmente prevede: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia";*

Il Revisore procede all'esame della documentazione relativa alla adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025, rilevando in particolare che:

- è stata effettuata dai Responsabili di Settore, ciascuno per la propria struttura, la ricognizione annuale di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come da dichiarazioni conservate agli atti dell'Ente;
- le attestazioni emesse dai Responsabili di Settore, non rilevano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Il Revisore prende atto che:

- ✓ L'Ente, sulla base dei dati desunti dal rendiconto della gestione 2021, ha un rapporto tra spesa di personale e media delle spese correnti dell'ultimo triennio, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio, come definito dal D.M. del 17.03.2020, pari a **24,67%**;
- ✓ l'Ente si colloca al di sotto del "valore soglia" definito per la classe demografica di appartenenza, pari a 28,60%;
- ✓ la spesa di personale stanziata nel bilancio 2023/2025 è inferiore al valore limite (calcolato secondo i parametri di cui al DM 17/03/2020), pari a € **894.898,07** (corrispondente alla spesa di personale 2021 aumentata dell'incremento massimo teorico, definito ai sensi del DM 17/03/2020);

Il Revisore prende atto che L'Ente non prevede di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel triennio considerato, ma che prevede esclusivamente:

- l'assunzione di agenti stagionali a progetto con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale (cat. C),
- nel 2024 la copertura di n. 1 posto con profilo professionale di Istruttore Direttivo (cat. D), la cui spesa è quasi totalmente finanziata da altro Ente, per cui, ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies, del D.L. n. 104/2020 convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, non rileva ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019;

RILEVATO che il comune di Bergeggi non rientra nel divieto assoluto di assunzione, in quanto:

- ✓ rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ✓ ha rispettato il vincolo dell'equilibrio di bilancio di cui al D. Lgs. n. 118/2011, come definito dall'art. 1, comma 821, della L. n. 145/2018;
- ✓ ha registrato tempi medi di pagamento inferiori ai 30 giorni nell'anno 2021 (art. 41, comma 2, D. L. n. 66/2014);
- ✓ ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. 183/2011);
- ✓ ha approvato bilancio di previsione, rendiconto, ed ha rispettato il termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP;

ACCERTA

la compatibilità economica del *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2023-2025*, così come disposto dall'art. 19, comma 8 della Legge 28/12/2001 n. 448 e s.m. e i.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta inerente l'approvazione della sez. 3.3 del PIAO 2023-2025 contenente il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e relativi allegati.

IL REVISORE DEI CONTI

Dr. Massimo Pietragalla