

COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

Verbale n.30 del 05/09/2022

Oggetto: Parere dell'organo di revisione sul Piano Triennale Fabbisogno Personale e Piano Assunzionale 2022/2024.

VISTA proposta di deliberazione n.122/2022 del Registro Generale del 25/08/2022 con la quale si intende approvare il Piano Triennale dei Fabbisogno del Personale e del piano assunzionale 2022 /2024;

VISTO

L'art.4 Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n,108 del 27/04/2020 , che in attuazione dell'art.33 comma 2 del D.L.34/2019 individua i valori di soglia di massima, per fascia demografica, tra il rapporto della spesa del personale, e le entrate correnti secondo le definizioni dell'art.2 dello stesso provvedimento;

VISTA

La Circolare Ministeriale del 13 maggio 2020 che fornisce le indicazioni operative sull'applicazione delle norme in materia di assunzioni di personale da parte degli Enti Locali;

CONSIDERATO

che il Comune di Longi sulla base del rapporto della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2020) al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e le entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE si attesta ad un valore di soglia del 45,49% risulta superiore al valore di soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dell'art.6 del DM 17/03/2020.

Il Comune di Longi, avendo accertato il superamento della soglia **dovrà obbligatoriamente adottare piani annuali gradualmente di riduzione di spesa** fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore di soglia, (32.60% Tab-3) anche applicando un turn-over inferiore al 100%;

VISTA

La deliberazione 24/03/2022 parere n.50 della Corte di Conti Sezione Controllo per la Regione Siciliana la quale con riferimento i comuni con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti collocati al di sopra del valore soglia, ai quali è fatto obbligo di attuare un percorso di graduale riduzione annuale dei

suddetto rapporto fino al conseguimento per predetto valore nel 2025. Indicando il percorso che L'ente, ai fini degli obiettivi di rientro, può far leva sull'incremento delle entrate correnti oppure sulla riduzione della spesa per il personale o agire contemporaneamente su entrambi gli aspetti. Applicando un turn-over inferiore al 100% nelle ipotesi di cessazione del personale o in caso di mancato raggiungimento della soglia obiettivo entro il 2025 con un turn-over al 30%.

Su tale quadro normativo si innesta il contenuto dell'art.57 comma 3 septies del D.L. 14/08/2020 N.104 (Decreto Agosto) convertito con modificazioni dalla Legge 13/10/2020 n.126 che così dispone;

*a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate in data successiva alla data di entrate in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse **non rilevano** ai fini dalla verifica del rispetto del valore di soglia di cui ai commi 1-1bis e 2 dell'art.33 D.L.30/04/2019 n.34 convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019 N.58.*

ACCERTATO

- che nella proposta di deliberazione non sono state programmate per l'anno 2022 spese per personale in aggiunta alla dotazione organica;
- che già a partire dall'esercizio 2021 e anche per l'esercizio 2022 sono state previste cessazioni dal servizio, con una riduzione di spesa stimata in € 171.077,00, rispetto ai dati registrati a consuntivo 2019 e che sono previste nuove previsioni di spesa, a partire dall'esercizio finanziario 2023 nella prospettiva di conseguire entro l'anno 2025 valore di soglia corrispondente alla fascia demografica di pertinenza;

CONSIDERATO

che risultano allegati del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale valevole per il triennio 2022-2024;

Allegato SUB-1) dove la Responsabile dell'Area Economico Finanziaria **ATTESTA:**

- 1) Le capacità assunzionali del Comune per l'anno 2022 calcolate ai sensi del D.L.90/2014 nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo tour-over;
- 2) Costo delle dotazione organica;
- 3) Il rispetto del vincolo della spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 557 quater Legge 296/2006 (Spesa media triennio 2011/2013);
- 4) Il mancato superamento sia per l'anno 2021 e 2022 (limite spesa lavoro flessibile anno riferimento 2019)
- 5) Attivazione piattaforma telematica certificazione dei crediti;
- 6) La non sussistenza nell'Ente di situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 Dlgs 267/2000 ne procedure di riequilibrio finanziario pluriennale art.243/bis D.lgs 267/2000;
- 7) Trasmissione al BDAP dati richiesti della normativa vigente;

8) Rispetto per l'anno 2021 vincoli di finanza pubblica.

ALLEGATO SUB-2) rappresentazione e calcolo della soglia di riferimento sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (2020) e le entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE;

ALLEGATO SUB-3) Piano di rientro tra spesa la personale prevista e le entrate correnti per il raggiungimento nel 2025 al valore di soglia previsto per l'Ente pari al 32,60%

ALLEGATO SUB-4 attestazione del responsabile dell'area economico finanziaria della veridicità del rapporto tra spese del personale 2020 ed entrate correnti 2018-2019-2020 con i calcolo della relativa soglia su cui si attesta L'Ente (45,49%) e il raggiungimento entro il 2025 della soglia di riferimento alla corrispondente fascia demografica di pertinenza (32,60%).

DATO ATTO che sul Piano Triennale dei Fabbisogno di Personale 2022/2024 che si va ad approvare con il presente atto sussiste un elevato grado di incertezza discendente delle condizioni di sostenibilità finanziaria dell'Ente (rapporto spesa personale/entrate correnti) ai fini dell'attuazione dall'art.33 comma 2 del D.L. 34/2019, dimostrate ad oggi solo ai fini dell'attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2023 e che necessitano dell'aggiornamento del parametro richiesto dalla normativa in relazione all'ultimo rendiconto approvato, che sarà di riferimento sia per le assunzioni previste a cui restano pertanto subordinate ai fini dell'effettiva fattibilità delle stesse;

DATO ALTRESI ATTO che la programmazione del fabbisogno del Personale è pienamente rispondente all'assetto organizzativo e si ritiene necessaria per il funzionamento delle funzioni e dei servizi dell'Ente, assicura l'impiego ottimale delle risorse pubbliche ed è l'espressione dell'attenta valutazione in merito alle possibili misure di razionalizzazione effettivamente attuabili ad oggi presso l'Ente;

ATTESO

Che l'organo di revisione ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001 n.448 deve accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della Legge 27/12/1997 n.449 e s.m.i;
che il revisore accerterà la conformità del presente atto in sede di rilascio del parere sull'approvazione del bilancio di previsione 2022/2024 del del D.U.P. che costituiscono parte integrante;

VISTI

Il piano di rientro e l'apposita attestazione (ALLEGATO SUB-3) predisposto dalla Responsabile dell'Area Economico Finanziaria che prevedono il raggiungimento del valore di soglia per il 2025 nella percentuale del 32.60%;

L'attestazione ALLEGATO SUB-4) firmata dal responsabile della 'area economico finanziaria che prevede il raggiungimento del valore di soglia al 32.60% nell'anno

2025 ed attesta anche soglia di partenza dell'Ente (45,49%) desunta dal rapporto spesa personale entrate correnti;

la delibera di Giunta Comunale n.73 del 23/05/2022 avente per oggetto la "ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022" dove i responsabili di Area –Titolari di P.O organizzati secondo la vigente macrostruttura dell'Ente e con riferimento alle funzioni nella medesima individuate, agli obiettivi assegnati ed ai servizi annessi hanno attestato l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito di ciascuna delle strutture degli stessi dirette;

Il parere di regolarità contabile rilasciato dalla Responsabile dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione;

Il revisore

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta triennale del fabbisogno di Personale e Piano Assunzionale 2022/2024.

Si raccomanda che nel corso dell'attuazione dell'intero piano occupazionale vengano fatte preventivamente tutte le verifiche necessarie, attraverso il monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale con l'adozione, ove dovuti, degli eventuali correttivi introdotti sia dalle modifiche della normativa in materia di personale che di vincoli di bilancio,

Longi 05 Settembre 2022

L' ORGANO DI REVISIONE

Rag. Salvatore Battaglia

Firmato digitalmente