

COMUNE DI ONANO (VT)

VERBALE DEL REVISIONE UNICO

VERBALE N. 9/2025

Il giorno 29 luglio dell'anno 2025, la sottoscritta D.ssa, Daniela Broccoli Revisore dei Conti nominato con delibera C.C. n. 3 del 15 Febbraio 2025, esamina la proposta del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 di cui alla sezione 3.3 del PIAO.

IL REVISORE

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'articolo 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 le pubbliche amministrazioni devono operare una programmazione triennale del fabbisogno di personale, come confermato dall'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'articolo 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 detta disposizioni in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e in particolare il comma 2, stabilisce che a decorrere dal 20/04/2020:
 - ✓ 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, non superiore ad un certo valore soglia con riferimento alle entrate correnti
 - ✓ il valore soglia è definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, calcolata sulla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.
 - ✓ Il DPCM 17/03/2020 pubblicato l'11/09/2020 ha individuato il metodo di calcolo delle capacità assunzionali, le fasce demografiche, i valori soglia per fascia demografica e le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore;
- l'art.239 comma 1 bis del D.Lgs 267/2000 prevede il rilascio del parere obbligatorio ed il “giudizio di congruità, di coerenza e di attendibilità contabile, per le materie di cui al comma 1 lettera b)” del medesimo art.239 (che comprende fra le altre quelle in materia di programmazione economico-finanziaria)

VISTI:

- la proposta di deliberazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027;
- i documenti allegati con i calcoli della capacità assunzionale e dell'incremento di spesa ammissibile;

CONSIDERATO CHE:

- l'ente ha approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi 2025/2027, con deliberazione di C.C. n.52 del 28/12/2024;
- l'ente ha approvato il Rendiconto per l'anno 2024, con deliberazione di C.C. n.10 del 29/04/2025;
- l'ente ha approvato il PIAO 2025-2027, con deliberazione di G.C. n.15 del 30/01/2025,

PRESO ATTO

- che la capacità assunzionale del Comune di Onano per il triennio 2025/2027, determinata sulla base di quanto disposto dall'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 e della relativa circolare esplicativa è determinata secondo quanto segue (Sezione 3.3 del PIAO 2025/2027):

Il Comune di Onano, secondo i dati elaborati e aggiornati al 31/12/2024, ha una popolazione di 864 abitanti e, in base alla Tabella 1 dell'art. 4 D.M. 17/03/2020, che individua i valori soglia per fascia demografica, esso si colloca nella "**Fascia A**", corrispondente ad un valore soglia massimo pari a **29,50%**.

Sulla base della fascia in cui si collocano, gli Enti possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, coerentemente con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad un valore non superiore al valore soglia individuato nella Tabella 1 di cui all'art. 4, co. 1, del D.M. 17/03/2020 in rapporto alla fascia demografica di riferimento.

Per verificare il valore-soglia e individuare le capacità assunzionali, è di fondamentale importanza individuare le voci di spesa e di entrata che contribuiscono a determinare tale rapporto spesa/media entrate. L'Articolo 2 del Decreto Ministeriale e la Circolare attuativa specificano quanto segue:

- a) per spesa del personale si definiscono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) per entrate correnti si definisce la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Estrapolando i dati dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2023, si evidenzia che il rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti al netto del FCDE assestato, come previsto dall'art. 2, presenta un valore pari a **27.19%** (come meglio evidenziato nel proseguo della presente), che profila l'Ente come Comune con una bassa incidenza della spesa di personale (ente virtuoso) sulle entrate correnti e al quale viene riconosciuta una capacità aggiuntiva di spesa per le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato, incrementando in percentuale la spesa del personale registrata nel 2018.

Il D.M. 17/03/2020, attuativo del nuovo sistema, all'art. 5, nella Tabella 2, individua fino all'anno 2024, in relazione alla classe demografica di appartenenza, le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale a tempo indeterminato sostenuta nel 2018.

Con le regole attuali, nel 2025 (e quindi, innanzitutto, ai fini dell'adozione degli strumenti di programmazione finanziaria e strategica relativi al triennio 2025-2027) **la "soglia" di riferimento dovrà essere individuata secondo i valori fissati dall'art. 4 e dalla relativa Tabella 1**

ANNO		2025
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2024
	VALORE	864
	FASCIA	a
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNO	2024
	VALORE	347.685,35 € (f)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)	327.564,72 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2022	1.400.199,10 €
	2023	1.296.510,89 €
	2024	1.298.710,37 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.331.806,79 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2024	53.026,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	1.278.780,79 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)	27,19%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)	29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)	33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI		
ENTE VIRTUOSO		
ENTE VIRTUOSO		
ENTE VIRTUOSO		
ENTE VIRTUOSO		
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	29.554,98 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	377.240,33 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2025	35,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	114.647,65 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	114.647,65 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	442.212,37 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	377.240,33 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2025	377.240,33 €

Dall'analisi della tabella sopra riportata si rileva che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale non può superare l'importo di € 377.240,33.

Ai fini del calcolo della capacità assunzionale è stata calcolata la spesa del personale in servizio dell'annualità 2025, comprensiva del salario accessorio e degli oneri riflessi, al netto dell'IRAP, proiettata su base annuale pari ad € 368.466.20 e confrontata con il limite massimo di spesa, come da tabella seguente:

a) Limite spesa anno 2025	377.240.33
b) Costo personale 2025	340.333.20
c) aumento ore personale b.3 da 18 a 30 ore	9633.00
e) Assunzione segretario in convenzione 6 ore	18.500.00
e) c+d Incremento spesa del Personale	28.133.00
f) b+e Totale spesa personale 2025	368.466.20
g) a-f Differenza	€ 8774.13

Si desume, pertanto, che il limite massimo della spesa di personale per l'annualità 2025, pari ad € 377.240,33.

La nuova spesa del personale è calcolata in € 368.466,20 con ulteriore margine di € 8.774.13.

Per tutti i profili e le categorie richieste, sarà indetta in primo luogo la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34, D. Lgs. n. 165/2001, la quale costituisce la condizione necessaria all'attivazione di qualunque procedura concorsuale: in caso di effetti negativi, l'Ente attiverà lo scorrimento di graduatorie concorsuali esistenti.

RILEVATO CHE

- la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art.1, commi 557 o 562 e seguenti, della L. n.296/2006 e s.m.i., è pari ad € 313.233,08 e che in sede di Rendiconto 2024 si è dato che l'Ente rispetta il suddetto limite;
- l'ente ha adottato azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, permane pertanto l'adempimento di cui all'art.48, comma 1, del D.Lgs.198/2006;
- l'Ente ha adottato il Piano della Performance in adempimento di cui all'art.10 del D.Lgs.150/2009;
- L'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs 267/2000 e ss.mm.ii, come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al Rendiconto della gestione 2024;
- l'Ente ha rispettato e rispetta i vincoli di finanza pubblica;
- l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- l'ente ha provveduto all'invio dei dati di bilancio e del rendiconto alla BDAP di cui all'art.13 L.196/2009, trasmettendo altresì la delibera con la quale ha esercitato la facoltà di non adozione del bilancio consolidato;

PRESO ATTO della seguente programmazione del fabbisogno di personale dell'Ente

Programmazione assunzioni di personale anni 2025-2027

Nel corso dell'anno 2025 è prevista l'assunzione di un segretario comunale in convezione per un giorno (6 ore) a settimana

Assunzione a tempo indeterminato – Anno 2025

Viene previsto aumento orario di un dipendente b.3 da 18 a 30 ore settimanali

- si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

Assunzione a tempo determinato – Anno 2025

A seguito di richiesta di trasferimento tramite istituto della mobilità ex art. 30 D.lgs.165/2001 del dipendente responsabile de settore tecnico inquadrato nell'aerea delle elevate qualificazioni part-time al 50%, verrà bandito concorso per ex.art.110 D.Lgs. n.267/2000 per assunzione nelle aeree delle elevate qualifiche di un dipendente a tempo determinato part time 50%

Annualità 2026-2027

si prevede di sostituire le unità di cui intervenga la cessazione per ragioni ad oggi imprevedibili o di provvedere ad assunzioni ulteriori, in conformità alla dinamica del fabbisogno dell'ente, nei limiti imposti dalla normativa introdotta dal d.m. 17 marzo 2020;

Verificato il mantenimento degli Equilibri di Bilancio 2025 -2027;

ESPRIME

per quanto di competenza, parere favorevole all'approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 quale sottosezione del PIAO

Il Revisore dei Conti
Dott.ssa Daniela Broccoli