

COMUNE
di San Gregorio Magno (SA)
Il Revisore dei Conti
Verbale n. 4
del 10/04/2024

Parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026"

In data odierna, 10.04.2024, il sottoscritto dott. Ruggero De Pari, in qualità di Revisore dei Conti del Comune di San Gregorio Magno (SA), procede, presso il suo studio in Teano alla via XXVI Ottobre, all'esame della documentazione trasmessa dal Comune a mezzo pec, per il rilascio del parere di competenza sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026"

VISTI:

- l'articolo 39 della legge 27.12.1997 n. 449, legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'articolo 19, comma 8 della legge 28.12.2001, n. 448, il quale 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 legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'articolo 91 del d.lgs. n. 267/2000 che prevede, tra l'altro, quanto segue: "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'articolo 6, comma 2, primo periodo del d.lgs. n. 165/2001 che recita quanto segue: "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";
- il d.lgs. n. 75/2017 nonché le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'articolo 1, comma 102 della legge n. 311/2004 che recita quanto segue: "Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica";
- l'articolo 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10-bis del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al medesimo articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/2006, il quale 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 e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'articolo 1, comma 557-ter della legge n. 296/2006 il quale prevede che, in caso di mancato rispetto del



comma 557, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4 del d.l. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 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. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

- l'articolo 1, comma 557-quater della legge n. 296/2006 che testualmente recita: *"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"*;

PRESO ATTO che:

- l'articolo 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

CONSIDERATO che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il piano triennale del fabbisogno di personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

VISTI, altresì:

- l'articolo 33, comma 2 del d.l. n. 34/2019, come convertito dalla legge n. 58/2019, il quale prevede che: *"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. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2026 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2026 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*;
- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17.03.2020 (pubblicato in G.U. n. 108 del 27.04.2020) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art.

33, comma 2 del d.l. n. 34/2019;

- la circolare interministeriale del 13.05.2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11.09.2020) in attuazione dell'art. 33 comma 2 del d.l. n. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

PRESO ATTO che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 05.03.2024, è stato approvato il piano delle azioni positive 2024-2026 in materia di pari opportunità previsto dall'articolo 48, comma 1 del d.lgs. n. 198/2006;

VISTO lo schema del bilancio di previsione per il triennio 2024-2026 completo dei relativi allegati disposti dalla legge e necessari per il controllo;

VISTA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026. Provvedimenti"* con cui si provvede, tra l'altro, a rideterminare la dotazione organica del personale;

PRESO ATTO che il Comune di San Gregorio Magno:

- rispetta il tetto alla spesa del personale - media del triennio 2011-2013 - ai sensi del combinato disposto dell'art. 1, commi 557 e 557-*quater* della legge n. 296/2006 e lo rispetterà anche negli anni 2024, 2025 e 2026 tenendo presente che, ai sensi dell'articolo 7 del decreto attuativo del 17.03.2020, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010 e lo rispetterà anche negli anni 2024, 2025 e 2026 prevedendo una spesa per lavoro flessibile nel rispetto al limite di legge corrispondente ad euro 28.135,15 (spesa 2009);
- risulta essere adempiente con la trasmissione dei bilanci alla BDAP;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'articolo 242 del d.lgs. n. 267/2000;
- non si trova nella condizione di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-*bis* del d.lgs. n. 267/2000 in quanto non sussistono squilibri strutturali del bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario e non superabili con le misure di cui agli articoli 193 e 194 del d.lgs. n. 267/2000;

RILEVATO che:

- è rispettato il tetto massimo percentuale di assunzioni di personale a tempo determinato al 20% del totale del personale a tempo indeterminato, come previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015;
- è rispettato quanto introdotto dal d.lgs. n. 75/2017 all'articolo 7, comma 5-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro"*;

CONSIDERATO che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'articolo 33, comma 2 del d.l. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e dal successivo decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17.03.2020;

RILEVATO che il Comune di San Gregorio Magno, ai sensi dell'articolo 4 del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17.03.2020, si colloca al di sotto del valore soglia, previsto dalla Tabella 1 del medesimo decreto per la relativa fascia demografica -Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti- nella misura del 27,2%, in quanto ha un rapporto spesa del personale/entrate correnti del 24,43% come determinato nelle tabelle 1, 2, 3 e 4 presenti nella proposta di deliberazione in oggetto;

DATO ATTO, come si evince dalla proposta di deliberazione in oggetto, che:

- sulla base del sopra indicato rapporto del 24,43%, il Comune di San Gregorio Magno ha la facoltà di incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 del decreto attuativo del 17.03.2020, fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia precisando che i valori percentuali riportati nella Tabella 2 rappresentano un incremento rispetto alla base «spesa di personale 2018», per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti;
- i resti assunzionali non sono stati calcolati in quanto, a seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 33 del d.l. n. 34/2019, il limite ivi previsto rappresenta il vincolo non superabile anche disponendo di eventuali resti assunzionali relativi al quinquennio precedente;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'articolo 7 del decreto attuativo del 17.03.2020, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-*quater* e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;

DATO ATTO, altresì, ai sensi dell'articolo 6-*ter*, comma 5 del d.lgs. n.165/2001 e s.m.i., che ciascuna

Amministrazione pubblica è tenuta a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica le informazioni e gli aggiornamenti annuali relativi ai piani dei fabbisogni di personale;

RILEVATO, altresì, che:

- con la proposta di deliberazione della Giunta Comunale in oggetto sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- la spesa per le assunzioni è stata già prevista nello schema del bilancio di previsione per il triennio 2024-2026;
- il vincolo di riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 risulta rispettato sia per l'anno 2024 che per gli anni 2025 e successivi;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale in oggetto, ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147-bis del d.lgs. n. 267/2000;

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'articolo 19, comma 8 della legge n. 448/2001, dell'articolo 33, comma 2 del d.l. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e degli articoli 4 e 5 del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17.03.2020, a seguito dell'istruttoria svolta;

ASSEVERA il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio da parte del Comune di San Gregorio Magno;

ACCERTA che il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 di cui alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026"* consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2 del d.l. n. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58/2019 e s.m.i. e di cui al decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 17.03.2020;
- il limite di spesa cui all'articolo 1, commi 557 e 557-*quater* della legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'articolo 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010;

ESPRIME

parere Favorevole sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026"*.

Teano, 10 aprile 2024

IL REVISORE UNICO DEI CONTI
Dott. Ruggero De Pari

