

COMUNE DI BENEVENTO

COLLEGIO DEI REVISORI



Verbale n. 217 del 16.04.2024

L'anno 2024, il giorno 16 del mese di aprile, previa convocazione, si è riunito in modalità telematica il Collegio dei Revisori nelle persone del Dott. Graziano Serpico, Dott.ssa Stefania Spinelli e Dott. Marco Lettieri al fine di esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 12.04.2024 avente ad oggetto "piano integrato di attività ed organizzazione 2024- 2026 del comune di Benevento approvazione ",

RICHIAMATA LA NORMATIVA

- l'art. 19, c. 8 della Legge 448/2001 prevede che il Revisore deve esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno del personale deve accertare che sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;
 - l'art. 3, c. 10-bis primo periodo del D.L. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, per cui "il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato ai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente";
 - gli artt. 91, c. 1 e 2, 88 e 89, c. 5 del TUEL;
 - l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75, che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni;
 - gli artt. 6 bis, 6 ter, art. 16, c. 1 lett. a-bis ed art. 35, c. 4 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - l'art. 39, commi 1, 19 e 20 bis, della Legge 27/12/1997, n. 449 e successive modifiche;
 - il D.M. 8/05/2018 pubblicato in G.U. 173 del 28/07/2018, che definisce le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
 - l'art. 1, comma 557 e segg. e 562 della la L. 27 dicembre 2006 n. 296, in materia di contenimento della spesa per il personale in valore assoluto;
 - l'art. 9, c. 28 D.L. 78/2010 e s.m.i, relativo al contenimento delle spese per lavoro flessibile che fissa limite alla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
 - l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 come integrato dal D.L. 16/2012 convertito dalla legge n. 44/2012, dispone che a decorrere dal 2013 gli enti possono superare il limite del 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per le assunzioni a tempo determinato con forme flessibili per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando che, comunque, la spesa complessiva
-

non può essere superiore alla spesa sostenuta le stesse finalità dell'anno 2009 al 100%. Nell'ipotesi in cui l'amministrazione locale non abbia una spesa per assunzioni di personale con contratto di lavoro determinato per le medesime finalità (es. per polizia locale) nel 2009 e nemmeno nel triennio 2007-2009 (media costo), sul quale calcolare il predetto limite e/o l'eventuale superamento, l'Amministrazione potrà, con provvedimento motivato, individuare un nuovo parametro di riferimento costituito dalla spesa strettamente necessaria per fare fronte ad un servizio essenziale per l'ente, "fermo restando il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art 36 commi 2 e ss. del d.lg.s 165/2001, e della normativa contrattuale, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento" oppure prendendo a riferimento la spesa sostenuta nell'anno a partire dal quale si sono avuti tali tipi di spesa (per polizia municipale) a cui parametrare il limite di spesa per gli anni successivi (delibera n. 1/2017 della Corte dei Conti sezione Autonomie e il parere del Ministero n. 24/04/2013 "Assunzioni a tempo determinato di personale di polizia municipale").

- l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, fermo restando il limite di spesa complessivo con riferimento al valore medio del triennio precedente 2011-2012-2013, ha dettato che *"A decorrere dall'anno 2011 le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 (...). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296 del 27.12.2006, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.(...) Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267" (...)*". Quindi gli enti rispettosi della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), possono beneficiare, in generale per tutte le spese di personale a tempo determinato, del limite più favorevole del 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola);
- il principio di diritto espresso dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nell'adunanza del 29/01/2015 sulla corretta applicazione dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 il quale sentenza che "le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del citato decreto, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014 non si applicano agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della L. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009"; a tal riguardo, già la Corte dei Conti Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 2 del 9 febbraio 2015, ha risolto i dubbi interpretativi relativi al predetto art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 confermando in diritto che gli enti virtuosi non possono superare il tetto del 100 per cento della spesa per le assunzioni flessibili sostenuta nel 2009, che quindi per l'Ente è pari ad euro 1.619.863,47 oltre oneri a carico dell'Ente medesimo;
- *l'art. 33, c. 2 del D.L. n. 34/2019*, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale attuativo del 17.03.2020 che dispone un nuovo calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dall'anno 2020 e successivi. Vista anche la circolare ministeriale sul predetto DM attuativo che fornisce indicazioni operative sull'applicazione della normativa. La Corte dei conti Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 18/2023, è intervenuta estendendo, ai fini dell'applicazione dell'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del DI 34/2019, per garantire l'invarianza del valore medio pro- capite dell'apposito fondo

per la contrattazione decentrata integrativa, il calcolo prendendo in considerazione non solo il personale dirigenziale a tempo indeterminato, ma anche quello a tempo determinato e, in particolare, il personale dirigenziale assunto ai sensi dell'articolo 110 del Dlgs. 267/2000, sia nell'anno base che in quello di applicazione del limite. L'accoglimento dell'orientamento più restrittivo produrrebbe non solo l'effetto di ridurre il trattamento accessorio anche per i dipendenti a tempo indeterminato, ma altresì quello di disincentivare il ricorso a quelli a tempo determinato (al fine di non determinare tale effetto riduttivo), in controtendenza rispetto all'obiettivo della normativa che è quello di far fronte alle carenze di personale, specialmente di profilo tecnico. Questa interpretazione estensiva, si pone, quindi, in sintonia con l'oggettiva ratio legis, volta a garantire comunque l'invarianza del valore medio pro capite del trattamento accessorio, a fronte di un ampliamento della possibilità di procedere ad assunzioni per gli enti locali;

- *l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che: “salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente”. Il CCNL Funzioni locali 16/11/2022 ha previsto all'art. 60, comma 4 (che ha sostituito l'art. 50 c. 4 del CCNL21 maggio 2018) le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono:*
 - attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
 - particolari necessità di enti di nuova istituzione;
 - introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
 - stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
 - stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
 - personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
 - realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
 - proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.
 - *la circolare n. 9/2023 del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che le novità introdotte dal DL n. 48/2023, sulla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, non si applicano ai contratti a tempo determinato stipulati dalle PA, come escluso dall'art. 24 c. 1 lett. c) del decreto. Quindi, per effetto di tale disposizione, ai contratti stipulati dalla PA non si applicano né il termine massimo complessivo di 24 mesi, né le nuove causali indicate dal decreto-legge n. 48/2023. Perciò per la PA è possibile l'utilizzo di tale tipologia contrattuale solo in presenza di “comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale” (art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001), e la durata massima sarà sempre quella dei 36 mesi (art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione previgente alla riforma di cui al DL n. 87/2018), salvo eventuali chiarimenti forniti dal Dipartimento per la funzione pubblica;*
 - *l'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000 con il quale gli enti locali possono prevedere nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi la costituzione di uffici di staff degli organi politici, per*
-

l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, *salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari (il divieto non sussiste per gli enti in riequilibrio pluriennale non strutturalmente deficitari come chiarito dalla Corte dei Conti autonomie delibera 4/2022)*, da collaboratori assunti con contratto a tempo determinato, i quali, se dipendenti da una pubblica amministrazione, sono collocati in aspettativa senza assegni. Le attività di questi uffici sono di supporto all'organo di governo nello svolgimento dei suoi compiti di indirizzo e controllo politico amministrativo, con esclusione per tali dipendenti di svolgere "attività gestionali". Inoltre l'articolo 18 ter del d.l. n. 162/2019 stabilisce che la *durata* massima di queste assunzioni non può superare quella dell'organo di governo. Questi incarichi non possono essere conferiti a titolo gratuito, salvo deroghe nei casi espressamente previsti dalla legge (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 11/2017). Il *compenso* per le assunzioni a tempo determinato deve corrispondere ad un compenso erogato per la categoria di appartenenza del CCNL Enti Locali sulla base di quanto previsto nella dotazione organica per quel preciso posto da ricoprire in riferimento alle disposizioni dell'art. 90 del Tuel. Anziché prevedere diversi compensi accessori sarà possibile individuare un unico emolumento (indennità di staff) onnicomprensiva di qualsiasi altra retribuzione accessoria. Tali assunzioni rientrano nel concetto di spesa di personale, quindi devono rispettare i vincoli di spesa fissati in via normativa per la generalità delle spese per il personale. Ne consegue che, sul piano finanziario, la spesa in parola va computata sia ai fini della verifica del generale tetto di spesa per il personale, fissato dal comma 557 dell'art. 1, Legge n. 296/2006, sia ai fini della verifica del rispetto del tetto di spesa per i contratti di lavoro flessibile, fissato dal comma 28 dell'art. 9, D.L. n. 78/2010 (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, 16 ottobre 2007, n. 43; Deliberazione Sezione regionale di controllo per la Basilicata, n. 38/2018/PAR; Sezione giurisdizionale della Corte dei conti della Toscana sentenza n. 39/2022);

- l'art. 31-bis c. 1 e 4 DL 152/2021 relativo agli spazi finanziari aggiuntivi concessi per le assunzioni PNRR a tempo determinato in deroga valere su proprie risorse di bilancio dell'Ente alle limitazioni *del lavoro flessibile* (ex art. 9, c. 28 DL 78/2010) e quelle relative ai limiti complessivi di spesa di personale di cui all'art. 1, c. 557 e 562 L. 296/2006 e non incidono sulla capacità assunzionale a tempo indeterminato di cui all'art. 33 del L. n. 34/2019, in relazione alle spese di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità finanziabili a carico del Pnrr per un periodo anche superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di completamento del Pnrr e comunque non oltre il 31/12/2026. Con riferimento agli aggregati "spesa di personale" di cui alle lettere b) e c), la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004). "Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto. Le assunzioni legate al PNRR devono essere oggetto di asseverazione da parte dell'organo di revisione;
 - *l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016* che dispone al c.1-quinquies. "In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per
-

l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia";

- l'articolo 57, comma 3-septies, del D.l. 104/2020 prevede il principio di neutralità alla spesa di personale ha stabilito l'esclusione dalla spesa del personale e dalle entrate correnti delle risorse destinate espressamente da disposizioni di legge al finanziamento delle assunzioni di personale, sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (etero-finanziate): ne deriva la neutralizzazione degli effetti della spesa, quindi un forte stimolo a che gli enti possano rafforzare i propri organici con personale qualificato. La disposizione in esame espressamente sancisce la "neutralità" sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero-finanziata, così escludendone la rilevanza ai fini della determinazione degli spazi assunzionali (delibera della Sezione Liguria n. 91/2020; Sezione regionale di controllo del Lazio - Parere n. 136/2023). Questa esclusione è stata espressamente estesa dal legislatore anche agli oneri relativi alle assunzioni di assistenti sociali finanziate dal ministero del Lavoro, che devono quindi essere considerati in deroga alla spesa del personale ed alle capacità assunzionali (deliberazione della sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Lazio n. 136/2023 e con la deliberazione n. 38/2023);
 - il parere Corte dei Conti della Puglia n. 91/2021 relativamente alla procedura assunzionale a tempo indeterminato di assistenti sociali con l'utilizzo dei contributi normativamente previsti, quale quello attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale (di cui all'art. 1, comma 386 della legge 28 dicembre 2015, n. 208), previsto dal comma 799 dell'art. 1 della legge n. 178/2020, in fase iniziale sarà necessario il rispetto dei seguenti limiti:
 - la consistenza delle risorse effettivamente stanziare e riservate a tali finalità all'interno del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale (ai sensi del comma 799 dell'art. 1 della legge n. 178/2020);
 - il rispetto dei vincoli assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.
 - il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio (ai sensi, in via generale, dell'art. 119 Cost. e dell'art. 193 del T.U.E.L.).
 - Qualora ricorrano contestualmente le suesposte tre condizioni, si potrà procedere all'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale previsti. Una volta proceduto all'assunzione, troverà applicazione l'art. 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, ossia le spese di personale riferite alle assunzioni degli assistenti sociali, finanziate integralmente o parzialmente da risorse provenienti dal contributo attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere sul Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rileveranno (totalmente o per l'importo corrispondente) 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 per il periodo in cui sia
-

garantito il finanziamento di cui si è detto. Infatti, la più recente giurisprudenza contabile, ha affermato che «a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019» (Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 65/2021).»;

- *la Faq 11 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sull'assunzione di assistenti sociali ex art.1 c.797 e seguenti della Legge 30 dicembre 2020 n. 178 (Legge di Bilancio 2021) che, chiarisce che, ai sensi del comma 802 Legge di Bilancio 2021: “Agli stessi fini, fino al 31 dicembre 2023, le amministrazioni, ferma restando la garanzia dell’adeguato accesso dall’esterno, previa individuazione della relativa copertura finanziaria, possono indire procedure concorsuali riservate, anche su base regionale, in misura non superiore al 50 per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale con qualifica di assistente sociale che possieda tutti i requisiti di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”.* Pertanto, il comma 801 sopra citato, nel richiamare le deroghe ai fini del contenimento delle spese di personale, include anche la sterilizzazione delle spese di personale etero-finanziate (art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020). Pertanto, a decorrere dall'anno 2021, le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione (13 ottobre 2020) del D.L. 104/2020, 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 della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1,1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019,n.34, convertito dalla legge 28 giugno 2019,n.58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;
 - l'art. 23 c. 2 del D. Lgs 75/2017 relativo al limite al trattamento accessorio;
 - l'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 che ha introdotto a partire dal 2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le pubbliche amministrazioni sono tenute a predisporre annualmente.
 - il Dpr 4 giugno 2022 n. 81 «Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, all'articolo 1 detta, dalla sua entrata in vigore avvenuta in data 15 luglio 2022, la soppressione, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, dei seguenti piani: a) fabbisogni del personale e delle azioni concrete b) di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche c) della performance d) di prevenzione della corruzione e) del lavoro agile f) delle azioni positive. Quindi resta "non soppresso" solo il PEG;
 - il DM 25/07/2023 pub. sulla G.U. n. 181 del 04/08/2023, relativo al correttivo dell'armonizzazione che modifica al principio contabile applicato alla programmazione, per effetto della quale anche il Piano Esecutivo di Gestione cambia volto. Il PEG infatti non viene abolito ma dovrà contenere gli obiettivi gestionali di primo livello, che rappresentano la strategia complessiva dell'ente locale per la gestione dell'organizzazione nel medio-lungo termine. Essi riguardano la definizione della missione, l'individuazione delle principali aree di attività e delle strategie da adottare per raggiungere gli obiettivi prefissati, la definizione di politiche e procedure per la gestione dell'organizzazione finanziaria e contabile dell'ente locale. Gli "obiettivi specifici", invece sono obiettivi di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, sono indicati nel piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del Tuel e nel piano
-

della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, assorbiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021 n. 113;

- il DM del Dipartimento Funzione pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 che contiene il regolamento e definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO;
 - l'art. 10 DM n. 132 del 30/06/2022 che prevede che la mancata approvazione del Piao comporta la possibile applicazione di sanzioni, quali: a) divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti (articolo 10, comma 5, Dlgs 150/2009); b) impossibilità di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (articolo 10, comma 5, Dlgs 150/2009) c) applicazione, nel rispetto delle norme previste dalla legge 24 novembre 1981 n. 689, di una sanzione amministrativa non inferiore nel minimo a 1.000 euro e non superiore nel massimo a 10.000 euro (piano anticorruzione);
 - gli artt. 7 e 8 del DM n. 132 del 30/06/2022 che prevedono che il PIAO va approvato entro il 31 gennaio di ogni anno e ha durata triennale e va aggiornato annualmente entro il 31/01 o entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione se successiva per proroga termini di approvazione. Quindi, l'approvazione del Piao 2024-2026 deve avvenire, generalmente entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione che coincide con il 31/01/2024 (che coincide con i termini di approvazione del piano anticorruzione, come chiarito dal comunicato Anac del 10/01/2024), o entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio di previsione prorogato per gli enti che hanno aderito alla proroga dei termini di approvazione del bilancio di previsione, e quindi non oltre il 15 aprile 2024 (considerato il termine di legge per l'approvazione del bilancio di previsione al 15 marzo 2024);
 - *il comunicato ANAC del 10/01/2024*, con il quale si è chiarito che l'adozione del PIAO 2024-2026 dovrà avvenire entro il termine ordinario del 31 gennaio, in conformità a quanto previsto dal legislatore. Soli enti locali, che hanno aderito al differimento al 15 marzo 2024 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 22 dicembre 2023, potranno approvare il PIAO 2024-2026 entro il termine 15 aprile 2024;
 - la risposta faq del 16/02/2023 Commissione Arconet, che ha chiarito che gli stanziamenti riguardanti la spesa del personale del bilancio di previsione degli enti locali devono essere effettuati sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto contenuto nel DUP o nella nota di aggiornamento al DUP relativi al triennio a cui si riferisce il bilancio e non in base all'ultimo PIAO approvato che deve ancora essere aggiornato;
 - l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale (turn over, limiti spesa triennio 2011-2013, spesa potenziale massima ex articolo 33 del DI 34/2019, ricognizione eccedenze, eccetera), ma non è previsto alcun parere sul Piao, di cui il Fabbisogno del personale fa parte. Quindi il parere del Revisore sul fabbisogno del Personale dovrà essere effettuato durante la verifica del Dup e sull'eventuale Nota di Aggiornamento al Dup, che accompagna lo schema di Bilancio di previsione, relativa all'apposita parte dedicata alla pianificazione del Personale. Infatti i predetti documenti di programmazione illustrano quanto numericamente è espresso nello Schema di Bilancio, anche quale limite di spesa alla programmazione stessa;
-

- il D. MEF 25 luglio 2023 pubblicato in G.U. N. 181 DEL 4/08/2023 ha aggiornato il principio contabile applicato concernente la programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del Lgs. 23.6.2011 n. 118 finalizzato ad adeguare alla disciplina del PIAO. A seguito della modifica apportata al paragrafo 8.4, la programmazione del fabbisogno del personale, confluendo nel Piao, fuoriesce dal Dup mentre, in materia di quest'ultimo, rimane l'individuazione delle risorse finanziarie destinate al personale e la necessità di procedere, nell'ambito di tale strumento di programmazione, alla definizione e quantificazione dei limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente. Il Piao dovrà, quindi, essere predisposto, sulla base del principio della coerenza tra gli strumenti di programmazione in generale e con il Dup in particolare, nell'ambito di tali limiti e degli stanziamenti definiti nel medesimo Dup e nel Bilancio di previsione;
 - il *DM Interno 22/12/2023 pub. in G.U. Serie Generale n. 303 del 30/12/2023* con il quale è stato autorizzato il differimento di approvazione del bilancio di previsione 2024-2026 al 15/03/2024 ex art. 151 TUEL con motivazione generalizzata. Il nuovo termine comporta anche il rinvio dei termini di approvazione aliquote e tariffe dei tributi, tariffe dei servizi a domanda, relativi regolamenti;
 - il *D. MEF 25 luglio 2023 pubblicato in G.U. N. 181 DEL 4/08/2023* ha introdotto delle novità al processo del bilancio, per cui gli Enti locali che decidono di avvalersi dell'autorizzazione dell'esercizio provvisorio debbono adottare un provvedimento che lo giustifichi ai sensi del modificato principio di programmazione All. 4/1 Dlgs 118/2011, paragrafo 9.3.6, con la conseguente riprogrammazione delle scadenze del processo di bilancio sulla base della durata dell'esercizio provvisorio autorizzato. In caso contrario il bilancio dovrà essere approvato entro il termine ordinario del 31/12;
 - *la risposta della RGS alla faq Arconet n. 54 del 28/12/2023* con la quale è stato chiarito che gli Enti locali che si avvalgono dell'autorizzazione all'esercizio provvisorio dovranno motivare l'impossibilità all'approvazione del bilancio di previsione nella delibera consiliare dell'approvazione del bilancio stesso;
 - il "*nuovo codice degli appalti*" Dlgs 36/2023 entrato in vigore dal 01/07/2023. E' stabilito un periodo transitorio (articolo 225, comma 8 del Dlgs 36/2023), fino al 31 dicembre 2023, con la vigenza di alcune disposizioni del D.Lgs. n. 50/2016, del Decreto semplificazioni n. 76/2020 e, specie per i contratti PNRR, PNC, o dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea del Decreto semplificazioni e governance n. 77/2021, come confermato dalla circolare MIT del 12/07/2023 sulle norme da applicare agli appalti PNRR dopo il 1° luglio 2023, data di efficacia del nuovo codice degli appalti;
 - l'efficacia del nuovo Codice dei contratti a partire dal 1° luglio 2023 segna l'avvio anche della nuova disciplina degli incentivi per le funzioni tecniche contenuta nell'articolo 45 del Dlgs 36/2023. Dalla data di efficacia del nuovo Codice (1° luglio 2023) è stato abrogato il decreto legislativo 50 del 2016 (articolo 226, comma 1, del Dlgs 36/2023). Cio nonostante, per il periodo transitorio, la vecchia disciplina continua ad essere applicata a tutti i procedimenti in corso alla data del 1° luglio 2023, (comma 2 dell'articolo 226 del Dlgs 36/2023). Quindi gli enti dovranno seguire un doppio binario:
 - la disciplina ex articolo 113 del Dlgs 50/2016, per tutte le procedure avviate entro il 30 giugno 2023 ai sensi del medesimo decreto 50/2016. Per questi incentivi gli enti continueranno ad applicare il regolamento già approvato, con le regole ivi contenute, fino a quando non saranno chiusi gli interventi oggetto di incentivazione;
-

- la disciplina ex articolo 45 del Dlgs 36/2023, per tutte le procedure avviate a partire dal 1° luglio 2023.
- L'articolo 45 del Dlgs. 36/2023 impone agli Enti l'adozione di un atto che disciplini gli incentivi funzioni tecniche secondo le nuove disposizioni, da approvare entro 30 giorni dall'entrata in vigore del Codice. Il nuovo Codice rimette all'auto-organizzazione amministrativa la scelta dell'atto di regolamentazione di tali incentivi. In ogni caso, in continuità rispetto al passato, appare opportuno adottare un regolamento sugli incentivi tecnici, funzionale alla distribuzione degli incentivi per la progettazione realizzata sotto la vigenza della nuova normativa. Con il Dlgs 50/2016, si era data la possibilità di liquidare gli incentivi per attività svolte prima dell'approvazione del nuovo regolamento, nel rispetto dei limiti e parametri che la norma del tempo imponeva, attribuendo allo stesso una sorta di effetto retroattivo (Corte dei conti – Sezione Autonomie delibera 16/SEZAUT/2021), a condizione che:
- le somme relative agli incentivi alla progettazione siano state accantonate ed afferiscano a lavori banditi in vigenza della normativa del tempo;
- e la liquidazione avvenga solo dopo approvazione del regolamento.

La RGS con parere prot. 225928 del 12/09/2023 ha chiarito che il trattamento degli incentivi per le funzioni tecniche disciplinati dall'articolo 45 del nuovo Codice dei contratti pubblici (efficace dal 1° luglio 2023) non varia rispetto alle modalità già utilizzate dall'abrogato art. 113 del vecchio Codice. Infatti, gli Enti anche per gli incentivi per funzioni tecniche del nuovo codice (D.Lgs. n. 36/2023), sebbene non soggetti a contrattazione integrativa, dovranno essere ricompresi nel fondo delle risorse decentrate, in sede di costituzione annuale e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente.

Gli Enti, come previsto dal nuovo Codice, dovranno anche adottare un atto come un regolamento, per definire i criteri di determinazione e di erogazione degli incentivi.

Nell'attesa di chiarimenti, si ritiene che tali somme, come già previsto dall'articolo 113 c. 5-bis del d.lgs n. 50/2016, non vadano incluse nella spesa del personale. Il comma 5 bis disponeva che “gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture”. Al comma 1 dell'articolo 45 del d.lgs. n. 36/2023, si può infatti considerare una disposizione equivalente alla normativa previgente, poiché dispone che “gli oneri relativi alle attività tecniche .. sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti”;

- *l'articolo 4-bis del Dl 13/2023 in tema di riduzione dei tempi di pagamento della pubblica amministrazione*, che prevede l'obbligo, per tutte le Pa, con esclusione degli enti del servizio sanitario nazionale, di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e a quelli apicali delle rispettive strutture, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i contratti individuali. Nel sistema di valutazione della performance, sarà pertanto necessario procedere con l'integrazione delle schede di programmazione degli obiettivi, individuando specifici obiettivi, utili anche ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa di peso non inferiore al 30 per cento. Con la *circolare n. 1/2024 la RGS* ha chiarito l'applicazione della normativa suddetta, in particolare sul sistema di valutazione e di misurazione degli obiettivi annuali, che dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della
-

legge 145/2018, dovranno essere attribuiti alle figure apicali destinatarie della disposizione individuate dalle singole amministrazioni in relazione alla dimensione e al modello organizzativo adottato. Per cui essa si applica solamente alle figure di vertice che effettuano pagamenti e non a tutto il personale. Tra i destinatari occorre includere, negli enti sprovvisti di dirigenti, i responsabili incaricati di elevate qualificazioni, ai quali sono assegnati compiti dirigenziali. La formulazione legislativa comprende i segretari e i direttori generali solamente se sono chiamati alla gestione diretta di risorse finanziarie. Il mancato rispetto dei pagamenti delle fatture impedisce il pagamento della parte di retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30% correlata alla realizzazione degli stessi. Tale Piano delle performance, ricompreso ai sensi dell'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 nell'ambito del PIAO dovrà essere dunque aggiornato annualmente all'interno di questo documento. L'organo di revisione, ai sensi del c. 2 del suddetto art. 4-bis, dovrà verificare la corretta attuazione delle misure stabilite con l'integrazione dei contratti individuali dei dirigenti apicali con la previsione di specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e la conseguente verifica sul riconoscimento degli emolumenti in questione al personale dirigenziale interessato tenuto conto delle riduzioni previste nei contratti in caso di mancato raggiungimento di tali obiettivi;

- l'art. 16 del D. Lgs. 33/2013 in materia degli obblighi di pubblicazione in "Amministrazione Trasparente". In particolare la pubblicazione della sezione 2.3 del Piao, proposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (Rpct), che deve essere sottoposta ad una fase di "consultazione pubblica" da attivare sul sito istituzionale dell'ente e prima dell'approvazione definitiva in Giunta Comunale, trasmessa all'Oiv per l'apposito parere;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

PREMESSO

- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 10.06.2022 è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale e piano occupazionale 2020 - 2022 e nella quale è stato fissato:
 - la spesa media di personale sostenuta dal Comune di Benevento nel triennio 2011/2013, intesa come spesa massima potenziale consentita per ciascun anno è pari a € 14.813.149,54;
 - con deliberazione della Giunta Comunale n.228 del 03.10.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, al quale il Collegio dei Revisori ha espresso parere favorevole alla programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 in esso contenuto, con verbale n. 162 del 02.10.2023;
 - con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 21.02.2024 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2023/2025;
 - con deliberazione n. 94 di Consiglio comunale in data 19/12/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026, con il relativo parere della Revisore per la parte relativa alle previsioni di spese di personale inserite nel Bilancio di previsione 2023-2025 approvato;
 - che, con deliberazione n. 1 del Consiglio comunale in data 16.01.2024 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024/2026;
 - che deve essere ancora approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;
-

- che il PIAO 2024-2026 contiene il programma del fabbisogno del personale per il periodo 2024-2026 e che necessita del parere dell'organo di Revisione. Tale parere è già stato rilasciato durante la verifica del Dup 2024-2026, che accompagnava lo schema di Bilancio di previsione 2024-2026, relativa all'apposita parte dedicata alla pianificazione del Personale relativi al triennio a cui si riferisce il bilancio (risposta faq del 16/02/2023 Commissione Arconet) e che ora deve essere rinnovato in sede di approvazione del PIAO anche considerando l'aggiornamento della verifica della capacità assunzionale vista l'approvazione del rendiconto 2022 e la sostenibilità finanziaria delle spese di personale per l'anno 2024;

PRESO ATTO CHE

- l'Ente non incorre nel divieto di procedere ad assunzioni di personale, in quanto come da premesse;
- è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex artt. 6, c.3 e 33, c. 1 del D. Lgs 165/2001;
- è stato approvato ed aggiornato il PIAO 2023-2025 ex art. 6 del DL n. 80/2021, il quale contiene nelle apposite sezioni i seguenti piani: a) fabbisogni del personale e delle azioni concrete b) di razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche c) della performance d) di prevenzione della corruzione e) del lavoro agile f) delle azioni positive);
- è stato rispettato il termine per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dal termine previsto approvazione per l'invio alla BDAP, ai sensi dell'art. 9 c. 1 quinquies D.L. n. 113/2016 come modificato dall'art. 1, c. 904 della L. 145/2018 e dell'art. 13 della L. 196/2009;
- è stato rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale complessivo con riferimento al triennio 2011/2013 ex art. 1, c. 557 e ss. della L. 296/2006, infatti per il Comune di Benevento il limite di spesa del personale complessivo e omnicomprensivo, comunque non superabile per l'anno in corso, è pari a 14.813.149,54 € (media spesa personale 2011-2013);
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del TUEL, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- che l'approvazione del Piao 2024-2026 deve avvenire per Enti Locali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione che coincide con il 31/01/2024 (come chiarito dal comunicato Anac del 10/01/2024), e per gli enti che hanno aderito alla proroga dei termini di approvazione del bilancio di previsione non oltre il 15 aprile 2024 (considerato il termine di legge per l'approvazione del bilancio di previsione al 15 marzo 2024);
- che alla Sez. 2.3 del PIAO sono riportati i rischi corruttivi e trasparenza da approvare nei termini previsti per il Piao (Comunicato Presidente Anac 10/1/2024);
- che il Piano del fabbisogno del personale è da adottare esclusivamente tramite la sezione 3.3 del Piao e da sottoporre al parere del collegio di revisione;
- che la coerenza del bilancio di previsione con il DUP Sezione Operativa deve contenere non più il piano dei fabbisogni di personale, ma la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base a normativa vigente (Dm 25 luglio 2023 aggiornamento principio contabile 4.1);
- che il piano del fabbisogno triennale del personale proposto nel PIAO 2024-2026 è coerente con la dotazione organica di n. 18 posti occupabili confermata con questa proposta di deliberazione del PIAO 2024-2026.

Si ritiene individuare i fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 secondo il seguente programma:

anno 2024

12 cessazioni

18 assunzioni
16 verticalizzazioni

anno 2025

9 cessazioni
12 assunzioni
16 verticalizzazioni

anno 2026

11 cessazioni
14 assunzioni
4 verticalizzazioni

La spesa di personale programmata per l'anno 2024 è stimata in euro 15.722.966,50 € (come da bilancio di previsione 2024-2026 approvato), che rispetta i limiti di contenimento della spesa del personale (come meglio schematizzato di seguito), come già evidenziato dal Collegio dei Revisori nel parere favorevole espresso sul fabbisogno di personale 2024-2026 programmato nel DUP 2024-2026 in coerenza con gli stanziamenti effettuati nel Bilancio di previsione 2024-2026 approvato; La capacità assunzionale per la spesa di personale per l'anno 2024, al netto delle voci da escludere (come riportato da schemi sottostanti), è stimata in euro 15.722.966,50, che rispetta il limite di cui al valore massimo di incremento del personale ai sensi dell'art. 5 del DPCM 17 marzo 2020, che ammonta ad euro 15.913.549,22 per l'anno 2024.

Calcolo delle entrate correnti				
Entrate correnti	2020	2021	2022	Media del triennio
Totale entrate correnti	€ 62.846.670,22	€ 64.215.045,78	€ 65.750.603,98	€ 64.270.773,33
FCDE ultima annualità			€ 6.037.563,85	
Entrate correnti nette				€ 58.233.209,48

Spesa del personale	
Spesa del personale 2022 al netto di irap (ultimo rendiconto approvato)	€ 14.093.828,49

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	24,20%

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Valore soglia	Soglia di rientro
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%	31,00%

Spesa massima del personale teorica	
Spesa massima del personale teorica calcolata in base fascia demografica	€ 15.722.966,56

Incremento massimo (+) oppure decremento massimo (-) rispetto alla spesa ultimo rendiconto	€ 1.629.138,07
--	----------------

- si è proceduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale ex art. 33 D. lgs 165/2001 e si è dato atto che non sono emerse situazioni di soprannumero né di eccedenze di personale per l'anno 2024;
- con il presente aggiornamento al programma delle assunzioni per il triennio 2024-2026 viene rispettato il limite previsto dall'art. 9 c. 28 del D.L. 78/2010 per il lavoro flessibile come da comunicazione a firma del Dirigente del 15.04.2023;
- ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato, l'Ente sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020, ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legge 9 maggio 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale 17.03.2020, si pone al di sotto del "valore soglia" (più basso) della tabella 1 art. 4 del D.M. 17.03.20, ossia del 27% (per i Comuni con n. di abitanti tra i 10.000 e 59.999 abitanti), avendo una percentuale pari al 24,20%, corrispondente al rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale dell'ultimo rendiconto approvato, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'Irap, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata;
- alla luce di quanto al punto precedente, il Comune per gli anni 2020/2024 potrà incrementare la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato fino ad una spesa complessiva dell'anno 2018, pari ad € 13.043.893,05 incrementata di una percentuale corrispondente alla tabella 2 del D.M. 17/03/2020 per i Comuni con n. di abitanti tra i 10.000 e 59.999 abitanti, inoltre fino al 2024 si possono utilizzare le capacità assunzionali residue nei cinque anni precedenti al 2020 (quindi spesa personale 2018 + incremento calmierato + residui assunzionali) fermo restando il limite finanziario massimo. Il tetto massimo complessivo della spesa di personale per l'anno 2024, è calcolato applicando la percentuale di 27% di cui alla tabella 1 (ab. da 10.000 - 59.999) alla media delle entrate correnti nette, ed è di 15.913.549,52 € (= 13.043.893,05 € spese personale da rendiconto 2018 + 2.869.656,47 € incremento consentito per il 2024), come meglio evidenziato nel seguente prospetto:

Calcolo incrementi della spesa 2020 - 2025				
Spesa del personale 2018 (rendiconto)				€ 13.043.893,05
Spesa del personale ultimo rendiconto				€ 14.093.828,49
Fascia demografica dell'ente				
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti				
Calcolo incrementi annuali massimi rispetto alla spesa 2018				
Periodi	Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento spesa annuale (limite massimo spesa personale)
Periodo transitorio	2020	9,00%		
	2021	16,00%		

2022	19,00%		
2023	21,00%		
2024	22,00%	€ 2.869.656,47	€ 15.913.549,52

Dal 2025 si avranno le seguenti situazioni:

- i Comuni non virtuosi che non dimostrano di raggiungere entro il 2024 le percentuali della Tabella 3 del Dm 17 marzo 2020 (cioè quelli con rapporto tra spese di personale ed entrate correnti medie al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità superiore a quello riportato nella Tabella 2 allegata al D.M. 17 marzo 2020), dal 2025 verranno applicate le percentuali di un turn-over ristretto, nella misura del 30% della spesa dei cessati dell'anno precedente fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Gli enti "non virtuosi" devono in ogni caso adottare un graduale percorso di riduzione annuale del rapporto spese di personale/entrate correnti (salvo assunzioni eterofinanziate che non impattano effettivamente sul bilancio dell'ente locale in quanto finanziate da risorse estranee al bilancio dell'ente);
- i Comuni virtuosi, non avranno più gli incrementi calmierati previsti dalla Tabella 2 del decreto e potranno così spingersi fino al limite – più alto – della Tabella 1. A patto, ovviamente, di rispettare gli equilibri di bilancio;
- ai sensi del D.M. 17.03.2020, l'art. 7, comma 1 del DM 17/03/2020 si prevede che la spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni virtuosi (cioè sotto la soglia tabella 1 DM 17 marzo 2020) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296. Ai fini dell'assunzione di personale a tempo indeterminato, l'Ente sulla base dei conteggi effettuati, secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020, ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legge 9 maggio 2019, n. 34, coordinato con la legge di conversione 17 luglio 2020, n. 77 ed il Decreto Ministeriale 17.03.2020, si pone al di sotto del "valore soglia" (più basso) della tabella 1 art. 4 del D.M. 17.03.20, ossia del 27% (per i Comuni con n. di abitanti tra i 10.000 e 59.999 abitanti), avendo una percentuale pari al 24,20 %, e quindi si tratta di assunzioni a tempo indeterminato da parte di Comune "virtuoso". L'incremento massimo ipotetico di spesa di personale per l'anno 2024 risulta essere pari a 1.629.138,07 € per una spesa complessiva per l'anno 2024 pari a 15.722.966,04 €;
- l'Ente, essendo virtuoso nel rispetto della riduzione della spesa di personale ex commi 557 e 562 della l. n. 296/2006 (cioè in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale complessiva), può beneficiare della deroga prevista dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, che ha modificato l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per la quale per tutte le spese di personale a tempo determinato, il limite è più favorevole pari al 100 % della spesa sostenuta nel 2009 per le stesse finalità (invece del 50% che rimane solo per gli enti non in regola);

Per quanto riguarda la progressione verticale dall'area istruttori all'area funzionari che verrà effettuata nel 2024, il Collegio evidenzia che:

- Le progressione tra le aree possono avvenire attraverso procedimenti valutativi a cui possono partecipare i dipendenti in possesso dei requisiti elencati nella Tabella C di Corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022. In particolare l'art. 13 CCNL 16/11/2022 al comma 6 prevede che «... la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative...» e al comma 7 ha individuato gli elementi di valutazione per l'effettuazione delle procedure: esperienza maturata nell'area di provenienza (anche a tempo determinato), titolo di studio e competenze professionali. L'Aran con risposta n. 4307 del 31/05/2023 ritiene che è possibile, previo confronto con le organizzazioni sindacali, prevedere ai candidati un colloquio valutativo.

- Le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali. Tali risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione, possono essere anche destinate integralmente alle progressioni tra le aree (art. 13, comma 8 del CCNL 16/11/2022).

VISTO CHE

- ❖ la struttura organizzativa così delineata è coerente con il quadro normativo citato;
 - ❖ l'elaborazione del piano dei fabbisogni fonda le proprie radici sulla sostenibilità finanziaria dell'Ente (art. 33 del DL 34/19), e quindi può essere di aggiornamento nel corso di esercizio finanziario, e in corso di proroga dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, l'Ente in esercizio provvisorio potrà dar corso ad assunzioni programmate nell'annualità di riferimento nel rispetto dell'equilibrio triennale del 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 (Delibera n. 32 del 3 maggio 2020 della Corte dei conti Emilia Romagna);
 - ❖ il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, così come descritto nella PIAO 2024-2026 e alle corrispondenti voci di spesa inserite nel bilancio di previsione 2024-2026 approvato, è in linea con le previsioni e i limiti normativi ed è rispettato l'equilibrio triennale del bilancio 2024-2026;
 - ❖ le assunzioni a tempo indeterminato previste rispettano i vincoli assunzionali sopra citati;
 - ❖ l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri dello schema di bilancio 2024-2026 approvato dal Consiglio Comunale;
 - ❖ l'Ente rispetta le capacità assunzionali per l'anno 2024 in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (v. DM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione);
 - ❖ la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 è improntata al rispetto del principio di contenimento complessivo della spesa del personale, con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013 (pari a 14.813.149,54 €) ex art. 1, c. 557 e ss. della L. 296/2006 e quello previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 per quanto riguarda la spesa per le assunzioni flessibili, e risulta contabilmente coerente con gli obiettivi di finanza pubblica fissati dalle leggi vigenti, con particolare riferimento a quanto dispone l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001;
 - ❖ l'Ente si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D. Lgs. 267/2000;
 - ❖ l'Ente non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D. Lgs. 267/2000;
 - ❖ l'Ente non ha dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta dalle verifiche effettuate dai responsabili dei servizi ex art.33 D. Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, che 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 art. 33 ne rispondono in via disciplinare);

- ❖ l'Ente non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n. 2;
- ❖ l'Ente non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999;
- ❖ che il rispetto dei tempi di pagamento costituisce obiettivo di valutazione della performance dei responsabili dei pagamenti e dei responsabili apicali dell'ente (articolo 4-bis del DI 13/2023).

L'Ente ha dovuto accantonare nel bilancio di previsione nell'anno 2024 l'accantonamento previsto FGDC.

L'Ente, dunque, dovrà effettuare le riduzioni previste nelle retribuzioni di risultato, in sede di valutazione delle performance dei responsabili dei pagamenti ai sensi dell'art. 4-bis del decreto-legge n. 13/2023, in funzione della verifica del raggiungimento dell'obiettivo annuale del rispetto dei tempi di pagamento. A tal fine, dovranno essere integrati i contratti dirigenziali individuali del personale responsabile dei pagamenti delle fatture commerciali, prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato con le relative riduzioni in caso di mancato raggiungimento del rispetto dei tempi di pagamento;

Vista la documentazione acquisita agli atti dell'ufficio;

Visto

il parere del responsabile del servizio finanziario rilasciato ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/00 sulla proposta di deliberazione della PIAO 2024-2026;

Vista la Legge n. 145/2018 c.d. Legge di bilancio 2019 all'art. 1 con i commi da 819 a 827 che ha permesso di superare il "Pareggio di bilancio" come vincolo di finanza pubblica. Dal 2019 il "Pareggio di bilancio" coincide con gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile e dal Tuel; gli Enti Locali saranno in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo. il D.Lgs. n. 267/2000 nella formulazione attualmente in vigore;

Visto:

- i principi contabili emanati dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità.
- il D.Lgs. n. 165/2001;

Raccomanda altresì:

- 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 spese 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;
- che l'Ente provveda ad assicurare un rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, in maniera costante e intervento senza indugio non appena tale evento si manifestasse o si avesse evidenza di tale prossima manifestazione.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta della "programmazione triennale del fabbisogno di personale anni 2024-2026" contenuta nel PIAO 2024-2026, raccomandando che venga effettuata una costante opera di

monitoraggio di tale aggregato con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia di contenimento della spesa di personale.

Inoltre, il Collegio dei Revisori ricorda all'Ente gli *obblighi di trasparenza delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa* (Ptpct) contenute nella la sezione 2.3 del PIAO, che dovrà essere sottoposta ad una fase di "consultazione pubblica" da attivare sul sito istituzionale dell'Ente.

Letto, approvato e sottoscritto.

Copia del presente viene trasmesso al Sindaco, al Segretario Generale, al Presidente del Consiglio.

Dott. Graziano Serpico



Firmato digitalmente da:
GRAZIANO SERPICO
 Firmato il 16/04/2024 08:30
 Seriale Certificato: 22664433
 Valido dal 03/11/2023 al 03/11/2026
 InfoCert Qualified Electronic Signature CA 3

Il Collegio dei Revisori
 Dott.ssa Stefania Spinelli



Dott. Marco Lettieri

Firmato digitalmente da:
Lettieri Marco
 Firmato il 16/04/2024 08:16
 Seriale Certificato: 2713724
 Valido dal 06/09/2023 al 06/09/2026
 InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

