

COMUNE DI SAN SOSSIO BARONIA(AV)

L'ORGANO DI REVISIONE

VERBALE N . 8 DEL 18/03/2025

PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il sottoscritto Revisore, considerata la funzione ed il ruolo dell'Organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D.Lgs 165/2001, dalla Legge n. 448/ 2001 e dal D.Lgs n. 267/2000

Vista la Legge n. 207 del 30 dicembre 2024, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025/2027" (Legge di Bilancio 2025), pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2024

Visto il Decreto-legge n. 202 del 27 dicembre 2024 (G.U. n. 302 del 27/12/2024) recante "Disposizioni urgenti in materia di termini normativi", c.d. "Milleproroghe 2025;

visto:

- il DL n.80/2021 convertito nella Legge 6 agosto 2021, n.113/2021;
- il DL n. 36 del 30/04/2022 convertito nella Legge 29 giugno 2022, n.79/2022;
- il D.Lgs. n. 104 del 27/06/2022, pubblicato sulla G.U. n. 176 del 29/07/2022;
- il Decreto 22 luglio 2022 Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicato sulla G.U.n.215 del 14-9-2022;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"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'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"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'art. 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 presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella re-

- lazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente
- l'art. 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:*
 - *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;*
 - *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per amministrazioni statali”;*
 - l'art. 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'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 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'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente

preso atto che

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 96/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, 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

richiamato

- l'art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A*

decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 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

considerato che la proposta del PTFP 2025- 2027 non è più prevista come atto autonomo ma è contenuta in una sezione del Piano Integrato Attività Organizzazione 2025-2027, sez 3B

che in ogni caso e' richiesto il rilascio di apposito parere da parte del Revisore

richiamato

- il resoconto della riunione della commissione Arconet del 14 12 2022 pubblicato sul sito della RGS che ha fornito la seguente precisazione: "...anche per la sottosezione della Sezione Organizzazione e Capitale umano del PIAO riguardante il piano triennale del fabbisogno del personale , gli enti locali devono fare riferimento alle indicazioni del DUP riguardanti la programmazione triennale dei fabbisogni di personaleomissis.....il DUP deve continuare a comprendere la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale...."
- l'art.33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019 e modificato dal comma 853 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2019 n. 160 che ha introdotto una significativa modifica relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo un sistema più flessibile , basato sulla sostenibilità della spesa di personale, che ha superato le regole fondate sul turnover nel senso di : 1) determinazione del valore soglia come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati , al netto del FCDE stanziato in bilancio di previsione 2) determinazione del valore soglia superiore cui convergono i Comuni con una spesa di personale eccedente la soglia di cui al punto precedente 3) determinazione delle percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per il periodo 2020-2024
- il DPCM Dipartimento Funzione Pubblica del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/20201) 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 sul DM attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 (dell'08 06 2020

dato inoltre atto che:

- con delibera di Consiglio del Comune n. 20 del 26/02/2025 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025/2027
- è stato approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027
- l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da delibera di Giunta comunale n. 69 del 20 novembre 2024, con esito negativo
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006:

Spesa media personale 2011 - 2013: Euro 447.179,25

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2025: Euro 394.536,28

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2026: Euro 395.536,28

spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2027: Euro 395.536,28

- Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 26,35%.
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 28,6% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 32,6%;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 31.689,57, con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della Tabella 1 del decreto, di Euro 402.808,51
- Il Comune di San Sossio Baronia, con delibera di GC n. 64 del 21.10.2024, di modifica della Sezione Organizzazione e capitale umano – sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO 2024/2026, ha determinato il parametro di riferimento della spesa per il lavoro flessibile nella somma di € 35.000,00
- La spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue
 - Valore spesa per lavoro flessibile: Euro 35.000,00
 - Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025: Euro 31.718,08

per tutto quanto sopra espresso,

rammenta

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

raccomanda

- che nel corso dell'orizzonte temporale di attuazione delle previsioni assunzionali contenute nel PTAO 2025-2027 venga effettuato un costante monitoraggio del rispetto dei vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di spesa del personale

accerta

- **che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 consente di rispettare**
 - le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
 - il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006
 - il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla parte del PIAO 2025/2027 sezione 3B

Napoli 18/03/2025

Il Revisore

Dott.Giovanni Franceschelli

f.to digitalmente