



COMUNE DI CROTONE

Collegio dei Revisori dei Conti

Prot. n. **123-U/Rev.2023**

Al Sindaco
Al Segretario Generale
Al Dirigente del Settore 1° - Affari Generali
Al Dirigente Servizio Finanziario

Oggetto: Verbale n. 106 del 30/10/2023 – Parere sulla “Revisione della Programmazione P.I.A.O. relativa al Piano dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 ”.

In allegato si trasmette il verbale meglio in oggetto indicato.

Li, 30 Ottobre 2023

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Giordano Aldo Vittorio Ettore

Dott. Scrivano Francesco

Dott. Rocca Daniele Michele



COMUNE DI CROTONE
COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
VERBALE N. 106 DEL 30/10/2023

L'anno duemilaventitre il giorno trenta del mese di Ottobre, in videoconferenza, si sono riuniti i Dott.ri Giordano Aldo Vittorio Ettore, Scrivano Francesco e Rocca Daniele Michele, nominati, rispettivamente, Presidente e componenti il Collegio dei Revisori dei Conti della Amministrazione Comunale di Crotona con atto deliberativo del Consiglio Comunale n° 68 del 27 Giugno 2023 per il triennio 2023-2026, reso immediatamente eseguibile.

Al Collegio è stata trasmessa dal Dirigente del Settore 1° "Affari Generali e Servizi Trasversali all'Ente" sulla p.e.c. dei Componenti il Collegio, in data 22/09/2023 con prot. n. 79424 (acquisita in data 25/09/2023 al prot. n. 057/E/2023) la richiesta di parere sulla revisione della Programmazione P.I.A.O. relativa al Piano dei Fabbisogni di personale 2023/2025, integrata con la documentazione richiesta dal Collegio e trasmessa in data 18/10/2023 con prot. n. 87873 e successivamente modificata con nota prot. n. 88788 del 20/10/2023 ed acquisita in data 25/10/2023 al prot. n. 074/E/2023.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

VISTI:

- L'art. 19, comma 8° della Legge 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 Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000. "Gli Organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenute 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 del 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 della Legge n. 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 relazione 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 patti 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 le 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. n. 112/2008, convertito con modificazioni nella 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'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 n. 296/2006 “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, come modificato con 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;
- Con l’articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e con il D.P.R. 24 Giugno 2022, n.81, sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal P.I.A.O.; in particolare l’articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto ha stabilito l’assorbimento nel PIAO del Piano dei fabbisogni dei cui all’articolo 6, commi 1 e 4 del D. Lgs. n. 165/2001;
- Il termine di scadenza per l’approvazione del P.I.A.O. è stabilito nell’articolo 7, comma 1°, del D.M. 132/2022 ed è il 31 gennaio di ogni anno, anche se il PIAO ha valenza triennale;
- Ogni volta che viene differito il termine di approvazione dei bilanci di previsione, così come in effetti è accaduto anche nel corrente anno, il termine dell’articolo 27 comma 1, viene differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8, comma 2, D.M. n. 132/2022);

VISTI, altresì:

- L’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito nella Legge nn. 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell’economia e delle finanze e il Ministero dell’Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato – Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per

i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. 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 del 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 di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”:

- Il D.P.C.M. del 17/03/2020 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 in attuazione dell'art. 33 comma 2, del D. L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17/03/2020;
- Il D.M. 132/2022 di attuazione dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e del D.P.R. n. 81 del 24 Giugno 2022;

VISTO che delibera della Giunta Comunale n. 255/2023 è stato approvato il P.I.A.O. per il periodo 2023/2025, contenente la sottosezione “Fabbisogno del personale 2023/2025” che riporta il parere del Collegio dei Revisori, giusta verbale n. 586 del 06/06/2023;

VISTA la la nota prot. n. 79424 del 22/09/2023, successivamente modificata con la nota prot. n. 88788 del 20/10/2023 di revisione della Programmazione P.I.A.O. relativa al Piano dei Fabbisogni di personale 2023/2025;

PRESTO ATTO CHE L'ENTE:

- Ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- Rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D. L. 78/2010, come da attestazione riportata nella sottosezione del PIAO relativa al fabbisogno del personale;
- Risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla B.D.A.P.;

RILEVATO che:

- Viene rispettato quanto introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 all'art. 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”;

PRESO ATTO che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D. L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 pari ad €. 381.310,57 per gli enti in regola con il vincolo del comma 557 della Legge n. 296/2006;

CONSIDERATO che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

RILEVATO che:

- Il Comune di Crotona si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 59.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 59.842 (dato al 31/12/2022);
- Il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020-2021-2022) al netto del F.C.D.E. stanziato nel bilancio di previsione considerato (2023) si attesta al 20,39%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del citato D.M., pari al 27,00%;

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

		ANNO	VALORE	FASCIA
Capacità del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2023		
Popolazione al 31 dicembre		2022	58.580	?
		ANNO	VALORE	
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (r. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2022	10.903.828,37 €	(I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			9.734.028,37 €	(a)
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")		2020	56.207.026,35 €	
		2021	57.086.003,54 €	
		2022	59.626.122,64 €	
Media aritmetica degli accantonamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			60.974.011,51 €	
Rapporto Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023	7.118.853,62 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			53.855.157,89 €	(b)
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)				20,39%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM				27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM				31,00%
COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI				
Incremento tecnico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (5C) (a) - (b)				
		(f)	1.558.969,46 €	
Sottrattiva tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(ff)	14.540.892,63 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		2023		21,00%
Finanziamento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a) - (ff)		(i)	2.044.154,36 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5 c. 2) (r. foglio "Resti assunzionali")		(l)	871.138,88 €	
Migliore alternativa (a) (g) e (h) in presenza di resti assunzionali (Parere RGSP)		(m)	2.044.154,36 €	
Tetto di spesa complessivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a) + (l)		(n)	11.778.222,73 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGSP) - (a) + (f)		(o)	11.778.222,73 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2023	11.778.222,73 €	(d)

- Secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del ciato D.M., il Comune di Crotona ha la possibilità di incrementare la spesa di personale relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del D.M.);
- Come si evince dalla tabella riportata nella sezione 4.3.1 la capacità assunzionale calcolata in termini di spazio finanziario disponibile pari ad €. 2.044.154,26 viene utilizzata per €. 1.279.499,01 ed a condizione di garantire la sostenibilità finanziaria nel triennio 2023/2025;

RIEPILOGO CALCOLI 2023	
(a) Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	53.235.756,16 €
(b) Spesa di personale dal rendiconto 2021	10.981.923,17 €
(c) Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	20,63%
(d) Valore soglia in base alle caratteristiche dimensionali (59.842 abitanti)	27,00%
(e) Spesa di personale dal rendiconto 2018	9.734.068,37
(f) Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (c) < o = (d)) ((a*d)- b)	3.391.730,99 €
(g) Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM (rispetto alla spesa 2018)	21%
(h) Incremento massimo di spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (incluso l'incremento dell'anno precedente) (e*g)	2.044.154,26 €

RIEPILOGO CALCOLI 2023	
(i) Incremento EFFETTIVO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato	2.044.154,26 €
(j) Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. tabella di dettaglio)	871.738,48 €
(k) Incremento EFFETTIVO della spesa di personale o Resti assunzionali (quello più conveniente)	2.044.154,26 €
Media spesa di personale 2011-2013 (limite non applicabile alle spese per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel limite del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM)	11.503.496,56
Limite spesa flessibile (valore anno 2009)	381.310,57

- Con il presente atto sono state rimodulate le assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati, con una diminuzione dei costi rispetto al precedente piano assunzionale di cui alla delibera della G.M. n. 255 del 07/06/2023;
- Come si evince da quanto riportato nella sezione 4.3.3, sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa di €. 60.115,54, che unitamente ai contratti di lavoro flessibile attualmente in essere fanno ascendere la spesa ad €. 359.870,96, inferiore a quanto previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 (spesa del 2009 pari ad €. 381.310,57);

- Che la spesa del personale per gli anni 2023/2025, come da prospetto elaborato dal Settore 1°, risulta essere la seguente:

SPESA DEL PERSONALE

Previsione spesa del personale al 31/12/2023 *°				
spesa del personale netta	Cpdel	Tot senza Irap	Irap	tot con Irap
8.384.471,22	2.361.646,34	10.746.117,56	699.930,06	11.446.047,62

Previsione spesa del personale al 31/12/2024 *°				
spesa del personale netta	Cpdel	Tot senza Irap	Irap	tot con Irap
8.913.008,77	2.513.230,94	11.426.239,71	744.855,74	12.171.095,45

Previsione spesa del personale al 31/12/2025 *°				
spesa del personale netta	Cpdel	Tot senza Irap	Irap	tot con Irap
8.935.162,24	2.519.584,55	11.454.746,79	746.738,80	12.201.485,59

VISTA, altresì, la deliberazione n. 81/2023/PAR del 23/03/2023 della Sezione Regionale di Controllo per il Veneto della Corte dei Conti, che testualmente recita: “... Ai fini che qui interessano, si osserva che la novella normativa non ha sospeso la vigenza – quindi non è dettata in sostituzione – della disciplina di contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, cc. 557 ss, legge n. 296/2006, e ciò è chiaramente desumibile dall’art. 7 del decreto 17 marzo 2020 che prevede una deroga esplicita riservata alla “maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4° e 5° del decreto stesso (quindi per i Comuni “sotto soglia”), in quanto essa 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”. Tale circostanza non può che confermare la valenza precettiva del principio generale di contenimento della spesa di personale dettato dall’art. 557, legge n. 296/2006 (cfr. Sezione delle Autonomie n. 16/2016/QMIG) che non può essere pretermesso se non nei casi di espresse previsioni legislative per specifiche finalità e in relazione a particolari fattispecie (ubi voluit dixit), fatte salve le eventuali ipotesi di neutralità finanziaria sul bilancio dell’Ente, che si realizzano laddove si consegua la sterilizzazione dell’impatto della spesa sulla contabilità dell’ente attraverso la completa copertura della stessa con finanziamenti provenienti da fonti esterne (fondi europei o privati (cfr. Sezione delle Autonomie n. 21/2014/QMIG). Si rammenta, infine che la Corte Costituzionale ha evidenziato come “il

raggiungimento dell'obiettivo di contenimento della spesa di personale debba essere perseguito con azioni da modulare nell'ambito dell'autonomia di ciascun ente che è focalizzato a comprimere le voci di spesa ritenute più opportune”.

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001

IL COLLEGIO DEI REVISORI

- **Rammenta** che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del 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;
- **Accertato** che la revisione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 quale sezione 4.3 del PIAO in applicazione dell'articolo 6 del D.L. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e del D.M. 132/2022 consente attualmente di rispettare il mantenimento dell'equilibrio finanziario per il corrente esercizio 2023, nel mentre per quanto attiene gli esercizi 2024 e 2025 ci si riserva di poter esprimere il proprio parere in sede di bilancio 2024/2026 e conseguente parere sul PIAO “Piano dei fabbisogni del personale” per i medesimi anni ed invitando, comunque, le funzioni preposte alla costante verifica dei medesimi equilibri di bilancio nel corso del corrente esercizio;

Esprime

Parere favorevole alla sottosezione 4.3 del P.I.A.O. avente ad oggetto la revisione della Programmazione delle risorse umane per il triennio 2023/2025 e limitatamente alla sola annualità 2023 (nel mentre per quanto attiene agli esercizi 2024 e 2025 si provvederà ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione 2024/2026), e, comunque, subordinandolo alla verifica costante, da parte delle funzioni preposte, degli equilibri di bilancio ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.

Il presente verbale, firmato digitalmente, viene trasmesso, a mezzo p.e.c., al Sindaco, al Segretario Generale, al Dirigente del Settore 1° “Affari Generali e Servizi Trasversali all'Ente” ed al Dirigente del Servizio Finanziario.

Del che viene redatto il presente verbale, che viene letto, confermato e sottoscritto.

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Giordano Aldo Vittorio Ettore

Dott. Scrivano Francesco

Dott. Rocca Daniele Michele