

**COMUNE DI MARIGLIANO**

Città Metropolitana di Napoli

**Verbale n. 40 del 05-12-2023****PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI SU PIANO FABBISOGNI  
DI****PERSONALE (PTFP) 2023/2024/2025 – DEL PIAO**

L'Organo di Revisione, nominato con deliberazione di C.C. n 8 del 30/01/2023, si è riunito nella completezza dei suoi componenti: **dott. Nicola Alfieri, Presidente, dott. Michele Flammia, Componente, dott. Graziano Rito Pulcino Componente** alle ore 17:00 del giorno 05/12/2023, per esaminare gli atti relativi alla presente proposta avente ad oggetto: **Adozione del Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2023-2025 e ricognizione delle eccedenze di personale anni 2023-2025.**

**Il Collegio dei Revisori**

- richiamato il proprio parere n°35 del 12/10/2023 nel quale si è già espresso sulla **Adozione del Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2023-2025 e ricognizione delle eccedenze di personale anni 2023-2025;**
- tenuto conto che è stata trasmessa nuova documentazione che ha caratterizzato una rimodulazione del **Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2023-2025 e ricognizione delle eccedenze di personale anni 2023-2025**, che comporta una nuova disamina e rilascio di nuovo parere in merito;

**visti:**

- 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 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 patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
  - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
- *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. 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. È 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 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'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 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;

**richiamati:**

- 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 (...)"*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019

che dispone “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

**considerato** che gli enti sono chiamati a adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale:

**visti** altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro 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 di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020)
- rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**vista la proposta “del Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2023-2025 e ricognizione delle eccedenze di personale anni 2023-2025, allegata al Piano Integrato di Attività e Organizzazione;**

**preso 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;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

- è **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;

- che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

### Potenziale capacità assunzionale:

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 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate di seguito;

	Rendiconto 2020	Rendiconto 2021	Rendiconto 2022
titolo 1	13.073.103,07	14.649.365,20	14.738.831,18
titolo 2	2.721.747,26	1.356.212,99	1.191.300,95
titolo 3	2.156.970,61	1.379.066,10	2.465.303,89
Totale	17.951.820,94	17.384.644,29	18.395.43 6,02
MEDIA ENTRATE 2020-2022			17.910.633,75
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA'			2.202.939,49
VALORE ENTRATE DI RIFERIMENTO			15.707.694,26

SPESA DI PERSONALE		Rendiconto 2022
Redditi da lavoro dipendente	U 1.01.00.00.000	3.152.973,74
Collaborazioni coordinate e a progetto	U 1.03.02.12.003	0
TOTALE		3.152.973,74

INCIDENZA SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI NETTE ANNO 2022		VALORE SOGLIA
TOTALE	20,07%	27,00%

### Preso atto che:

- In base al secondo comma dell'art. 4 del D.M. del 17/03/2020, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.
- Ai sensi dell'art. 5 del D.M. su menzionato, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'articolo 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'articolo 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente tabella, 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 e del valore soglia di cui all'articolo 4 comma 1:

Fasce demografiche	2023	2024	202

			5
h) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	21,0%	22,0%	22%
Spesa di personale anno 2018	3.280.939,96		
<b>LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b>	<b>3.969.937,35</b>	<b>4.002.746,75</b>	<b>4.002.746,75</b>

### Assunzioni di personale a tempo indeterminato anno 2023

Per l'anno 2023 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato per una spesa annua secondo quanto segue:

CATEGORIA	VARIAZIONE	COSTO ANNUO TOTALE NUOVA PROGRAMMAZIONE	QUOTA COSTO ANNO 2023
C1	7 di cui 4 part time 50 per cento	154.712,23	19.822,82
PR.VERT. A-B	4	6.289,84	3.170,76
C1 passaggio FULL TIME	4	62.106,46	2.757,20
TOTALE	15	223.108,53	25.750,18

Per l'anno 2024 non sono previste assunzioni di personale.

Per l'anno 2025 le assunzioni di personale sono previste come riassunte nella seguente tabella

N.	MODALITA'	QUALIFICA	CAT.	%	Totale	Cpdel	INADEL	IRAP	INAIL	
39	SCORRIMENTO GRADUATORIE	ISTRUTTORE TECNICO	C1	1	23.375,22	5.674,17	1.136,62	2.026,49	114,38	32.326,88
43	SCORRIMENTO GRADUATORIE	ISTRUTTORE CONTABILE	C1	1	23.375,22	5.674,17	1.136,62	2.026,49	114,38	32.326,88
43	SCORRIMENTO GRADUATORIE	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	0,5	12.231,92	2.969,27	595,42	1.039,71	83,67	16.919,99
43	SCORRIMENTO GRADUATORIE	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	0,5	12.231,92	2.969,27	595,42	1.039,71	83,67	16.919,99
43	SCORRIMENTO GRADUATORIE	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	0,5	12.231,92	2.969,27	595,42	1.039,71	83,67	16.919,99
43	SCORRIMENTO GRADUATORIE	ISTRUTTORE VIGILANZA	C1	0,5	12.231,92	2.969,27	595,42	1.039,71	83,67	16.919,99
					95.678,12	23.225,42	4.654,92	8.211,82	563,44	132.333,72

### Assunzioni a tempo determinato del triennio 2023-2025

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 medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 36.382,68 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110,

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);

rilevato che:

- E' prevista una spesa per contratti di lavoro a tempo determinato per il potenziamento dell'unità di progetto "Laboratorio PNRR di Marigliano".
- I contratti di lavoro in questione hanno una durata pari a tre anni dalla sottoscrizione, salvo proroga fino alla chiusura del PNRR e svilupperanno i seguenti costi:

Profilo	Spesa complessiva		
	2023	2024	2025 e ss.
Istruttore direttivo contabile con profilo di contabile	16.895,59	16.895,59	16.895,59
Istruttore direttivo tecnico con profilo di ingegnere o architetto	16.895,59	16.895,59	16.895,59
Istruttore direttivo tecnico con profilo di ingegnere o architetto	16.895,59	16.895,59	16.895,59
Istruttore tecnico con profilo di geometra	15.557,77	15.557,77	15.557,77
<b>TOTALE</b>	<b>66.245,58</b>	<b>66.245,58</b>	<b>66.245,58</b>

#### Verifica rispetto limite di spesa

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Marigliano ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

Fasce demografiche	2023	2024	2025
h) comuni da 10.000 A 59.999 abitanti	21%	22%	22%
Spesa di personale anno 2018	3.280.939,96		
<b>LIMITE MASSIMO SPESA DI PERSONALE</b>	<b>3.969.937,35</b>	<b>4.002.746,75</b>	<b>4.002.746,75</b>
STANZIAMENTI BILANCIO DI PREVISIONE	3.674.926,98	3.805.810,35	3.805.800,35
MARGINE TRA IL LIMITE MASSIMO E SPESA PERSONALE PREVISTA	295.010,37	196.936,4	196.946,4

Dalla verifica effettuata risulta che la programmazione delle spese di personale per il triennio 2023-2025 rispetta i limiti di cui all'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019.

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art.19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

**accerta**

**che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare le disposizioni ed i limiti previsti dalla normativa vigente:**

**esprime**

parere favorevole alla proposta di approvazione del Piano dei fabbisogni di cui alla relativa sezione del PIAO 2023.

MARIGLIANO, 05 DICEMBRE 2023

**IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**Dr. Nicola Alfieri, Presidente**

**Dr. Michele Flammia, Componente**

**Dr. Graziano Rito Pulcino, Componente**

