

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE  
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
- PTFP - 2023-2025**

# COMUNE DI MONTORIO AL VOMANO

Provincia di TERAMO

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 03 del 23/03/2023

**OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025.**

L'Organo di Revisione MASSIMO GIARDINO, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 55 del 27/12/2021;

**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;*
  - c) 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. **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 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 ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**visti altresì:**

- l'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);

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 365 del 21/03/2023 avente ad oggetto *“Documento di programmazione triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e Piano annuale delle assunzioni”* unitamente agli allegati;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale con delibera di Giunta Comunale n.1 del 12 gennaio 2023;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- non rispetta dell'art.23 D.lgs n. 81/2015 **ovvero** 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**);
- Con deliberazione della Giunta Comunale n.20 del 13 marzo 2023 ha provveduto all'approvazione del Piano Triennale delle Azioni Positive ai sensi D.lgs n.198/2006;

---

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020

**Rilevato** che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
SPESA PERSONALE 2022	<b>1.112.959,95 €</b>	<b>1.112.959,95 €</b>	<b>1.112.959,95 €</b>
<b>CESSAZIONI</b>		alla data odierna non sono previste cessazioni	alla data odierna non sono previste cessazioni
Cessaz. 31/10/2022	23.308,50 €		
Cessaz. 31/08/2022	17.814,09 €		
Cessaz. 31/03/2022	11.419,32 €		
<b>TOT SPESA 2022 (detratto pers. Cess.)</b>	<b>1.060.418,04 €</b>	<b>1.060.418,04 €</b>	<b>1.060.418,04 €</b>
<b>ASSUNZIONI</b>		non sono previste nuove assunzioni, si riportano a budget le assunzioni dell'anno 2023	non sono previste nuove assunzioni, si riportano a budget le assunzioni dell'anno 2023
Nuove Assunzioni a <b>TEMPO DETERMINATO</b> (max 3 anni)			
n. 2 Unità D1 Assistente Sociale (eterofinanziate)*			
n. 2 Unità D1 Istruttore tecnico (eterofinanziate)			
n. 1 Unità C1 - Istruttore Tecnico	35.973,00 €	35.973,00 €	35.973,00 €
n. 2 Unità D1 - Istruttore Amministrativo (di cui 1 unità eterofinanziata)	39.000,00 €	39.000,00 €	39.000,00 €
n. 4 Unità C1 - Istruttore Amministrativo (di cui 3 unità eterofinanziate)	35.973,00 €	35.973,00 €	35.973,00 €
<i>Tot spesa nuove assunzioni a T.D.</i>	<i>110.946,00 €</i>	<i>110.946,00 €</i>	<i>110.946,00 €</i>
<i>TOT SPESA (incluso personale a T.D.)</i>	<i>1.171.364,04 €</i>	<i>1.171.364,04 €</i>	<i>1.171.364,04 €</i>
Nuove Assunzioni a <b>TEMPO INDETERMINATO</b> (data presunta 01/06/2023)**			
n. 1 Unità D1 - Istruttore Amministrativo	21.583,33 €	37.000,00 €	37.000,00 €
n. 1 Unità D1 - Istruttore Tecnico	21.583,33 €	37.000,00 €	37.000,00 €
n. 1 Unità C1 - Agente di polizia Municipale	20.984,25 €	35.973,00 €	35.973,00 €
<i>Tot Spesa Personale a T.I.</i>	<i>64.150,92 €</i>	<i>109.973,00 €</i>	<i>109.973,00 €</i>
<b>TOT SPESA PERSONALE (incluso personale a T.I.)</b>	<b>1.235.514,96 €</b>	<b>1.281.337,04 €</b>	<b>1.281.337,04 €</b>
<b>LIMITE DI SPESA 2011/2013</b>	<b>1.317.032,98 €</b>	<b>1.317.032,98 €</b>	<b>1.317.032,98 €</b>

\* per il personale eterofinanziato non è stato indicato alcun importo poiché il relativo costo non grava sul bilancio dell'ente ed è esente dai vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010

\*\* per il solo anno 2023 il costo del personale a T.I. è stato ragguagliato a 7/12 ipotizzando quale data di assunzione il 1° giugno 2023

Ricordato che, per giurisprudenza contabile consolidata, anche dopo l'introduzione del nuovo regime assunzionale continua a trovare applicazione la normativa in materia di vincolo della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, commi 557 e ss. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 come modificata dal DL 78/2010 (cfr. Corte dei Conti, sezione di controllo per la Lombardia, del. 154/2022 e del 243/2021; Corte dei Conti, sezione di controllo per la Campania, del. n. 208/2021).

#### 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 112.391,35 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, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

**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 in precedenza;

**rilevato che:**

- il Comune di MONTORIO AL VOAMNO si colloca nella fascia demografica lett. E) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 7.528;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 13,59%, al di sotto (o mediana o al di sopra) della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2021	1.425.622,49
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	14.168.293,69
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2020	12.542.199,90
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2019	10.644.092,67
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	37.354.586,26
MEDIA ENTRATE CORRENTI	12.451.528,75
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2021	1.959.635,76
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	10.491.892,99
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	13,59
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	c
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	26,90%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	2.822.319,22
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X (E)	1.396.696,73
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	0,00%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	1.612.325,39
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	-
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	0,00
LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO X + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 (H) O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA (I)	1.425.622,49

**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 MONTORIO AL VOMANO 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:

SVILUPPO FACOLTA' ASSUNZIONALI		Spesa di personale anno 2018 (*)		1.612.325,39
17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
274.095,32	338.588,33	386.958,09	403.081,35	419.204,60
2020	2021	2022	2023	2024

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

#### **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;

#### **accerta**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 nella relazione presentata consente di VERIFICARE IL RISPETTO degli articoli:

- 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 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

#### **esprime**

parere FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 365 del 21/03/2023, avente ad oggetto *“Documento di programmazione triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e Piano annuale delle assunzioni” con la raccomandazione che la capacità assunzionale del personale sia esso a tempo indeterminato o flessibile non è automatica. Tale assunto si ricollega alla radice della “nuova” regola, la quale implicitamente richiede al Comune una particolare accuratezza nella riscossione delle entrate e nella definizione del FCDE e, soprattutto, fa riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile (Corte dei Conti, Sezione Contr. Lombardia - deliberazioni nn. 74/PAR, 93/PAR, 98/PAR e 109/PAR/2020). Al riguardo si invita l'ente al costante monitoraggio dell'indice di deficitarietà strutturale P8 concernente l'effettiva capacità di riscossione che nell'esercizio 2021 risultava essere minore del 47%. È premura inoltre ricordare all'ente di non cadere adesso nel tranello della predisposizione di un Piano del Fabbisogno a tutti i costi. C'è una ottima occasione per declinare a grandi linee la programmazione, che sarà poi dettagliata nel Piao, e questa occasione è offerta dal Dup/nota di aggiornamento al Dup 2023-2025, propedeutici allo schema di Bilancio previsione 2023-2025. Infatti è opportuno ricordare che l'Allegato n. 4/1 del Dlgs 118/2011 recita che il contenuto minimo della Sezione Operativa, tra l'altro, è costituito dalla «programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale», indicando che la Sezione Operativa si struttura in due parti fondamentali, la “Parte 2, contenente la programmazione dettagliata, relativamente all'arco temporale di riferimento del DUP... del fabbisogno di personale...”.*

Data 23 MARZO 2023

L'Organo di Revisione

**Dottor Massimo Giardino**



