

VERBALE N. 18 DEL 19 /09/2022



Alla cortese attenzione del:

- Sindaco del Comune
- Segretario del Comune
- Responsabile del Settore Finanziario

OGGETTO: Proposta di Modifica del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024

PREMESSA

Il giorno 19 del mese di settembre dell'anno 2022, il Revisore Unico dei Conti nella persona del Dott. Antonio Goccia è chiamato ad esprimere il proprio parere sulla proposta di modifica del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024.

Di seguito vengono riepilogati i riferimenti normativi

Nuovi riferimenti Normativi

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“2. 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Si precisa che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più quella consolidata (ex comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Considerato che il sopraccitato decreto ministeriale è stato pubblicato in data 27.04.2020 e che dal 20/04/2020 è possibile procedere ad assunzioni nei limiti della spesa scaturenti dall'applicazione del decreto;

Successivamente e' stata emanata dal Ministero dell'Interno di concerto col Ministero dell'Economia e delle Finanze una circolare esplicativa in materia di assunzione di personale da parte dei comuni. In tale circolare è stato chiarito che l'articolo 33 del D.L. 34/2019 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale e il decreto del 17/03/2020 ha disposto che l'entrata in vigore di tale provvedimento decorresse dal 20 aprile 2020 e non dal 01 gennaio 2020, al fine di regolare meglio il passaggio al nuovo regime. Di seguito vengono riportati i punti salienti della circolare e precisamente:

- 1) Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budget relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011).
- 2) Attesa la finalità di regolare il passaggio al nuovo regime, la maggiore spesa di personale rispetto ai valori soglia, derivante dal far salve le predette procedure assunzionali già avviate, è consentita solo per l'anno 2020. Pertanto, a decorrere dal 2021, i comuni di cui al comma 3 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che, sulla base dei dati 2020, si collocano, anche a seguito della maggiore spesa, fra le due soglie assumono – come parametro soglia a cui fare riferimento nell'anno successivo per valutare la propria capacità assunzionale – il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020. I comuni di cui al comma 1 dell'articolo 6 del decreto attuativo, che si collocano sopra la soglia superiore, nel 2021 devono conseguire un rapporto fra spesa di

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

personale ed entrate correnti non superiore a quello registrato nel 2020 calcolato senza tener conto della predetta maggiore spesa del 2020.

3) Al fine di determinare, nel rispetto della disposizione normativa di riferimento e con certezza ed uniformità di indirizzo, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.

4) Nel caso dei Comuni che hanno optato per l'applicazione della tariffa rifiuti corrispettiva secondo l'articolo 1, comma 668, della legge n.147/2013 e hanno in conseguenza attribuito al gestore l'entrata da Tari corrispettiva e la relativa spesa, la predetta entrata da TARI va contabilizzata tra le entrate correnti, al netto del FCDE di parte corrente, ai fini della determinazione del valore soglia.

5) La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento. In base al secondo comma dell'art. 4, 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. I comuni sotto soglia non sono tenuti ad approvare una nuova deliberazione dei piani assunzionali, essendo sufficiente la certificazione di compatibilità dei piani già approvati con la nuova disciplina.

6) I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore- soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turnover inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un *turn-over* ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.

7) Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

8) I Comuni che si collocano nella *prima casistica*, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

9) Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 6 specifica 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'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296”*.

10) La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover”*. Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul *turn-over*, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria. Conseguentemente le amministrazioni di altri comparti, nonché province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede al fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica complessiva. In termini operativi, sarà necessario che – nell'ambito dei procedimenti di mobilità extra compartimentali e nella programmazione triennale del fabbisogno di personale – si dia espressamente conto di tale circostanza. Viceversa, la norma continua a essere operante per gli enti che – secondo le modalità precedentemente indicate – continuano ad applicare transitoriamente la previgente normativa.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4 del D. Lgs. 165/2001 (Testo Unico Pubblico Impiego), aggiornato con le modifiche apportate, da ultimi, dal D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dal D. Lgs. 20 luglio 2017, n. 118, gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Il sopra citato articolo statuisce che gli organi di governo adottano gli atti necessari/opportuni per la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa, nonché l'individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale.

Ancora, lo stesso articolo dispone che ai responsabili spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, mediante autonomi poteri di spesa e di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa.

Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 del D.lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'articolo 6 del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma 2 dell'articolo 6 dispone che, 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 e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, nonché curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.

Lo stesso comma 2 di cui sopra prevede che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Ai sensi del successivo comma 3, in conseguenza della definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Gli articoli 88 e 89 del D. Lgs. 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale.

L'articolo 91 del D. Lgs. 267/2000 dispone che gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Sempre l'articolo 91, prevede che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

Il comma 557 dell'art. 1 della legge 296/2006, come modificato dal decreto legge 90/2014 dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

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:

- a) 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;
- 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".

Il comma 557-quater della legge 296/2006 dispone che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

La deliberazione 25/2014 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, ha chiarito che, a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013 che assume pertanto un valore di riferimento cristallizzato nel tempo.

In relazione all'eventuale programmazione per il reclutamento di personale con rapporto di lavoro flessibile a tempo determinato, ai sensi dell'art. 36, co. 2, D. Lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.

Sempre ex art. 36, co. 2, le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del comma 2 soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 e che, per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, è possibile stipulare nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del decreto D.lgs. 165/2001.

In tale materia, è intervenuto l'art. 9, comma 28, del decreto legge 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122, nella parte che prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

A decorrere dal 2013, gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Le limitazioni sopra previste 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 legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; che resta fermo, comunque, che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

L'articolo 9 co. 28 del D. L. 78/2010 ha elencato le principali tipologie lavorative rientranti nella fattispecie del lavoro flessibile e, nel dettaglio, il tempo determinato, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di somministrazione, i voucher del lavoro accessorio, i rapporti formativi e le collaborazioni coordinate e continuative e che tale art. 9 è stato successivamente modificato con l'esclusione dal limite dei contratti stipulati ex art. 110 co. 1, D. Lgs. 267/2000.

Ancora, va rilevato che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti considera escluse le spese per le convenzioni di cui all'articolo 14 del CCNL 22 dicembre 2004 per l'utilizzo contestuale dello stesso dipendente nell'ambito regolare orario di lavoro 36 ore settimanali), mentre sono incluse le spese sostenute per le prestazioni di lavoro a tempo determinato aggiuntive al regolare orario di lavoro (scavalco in eccedenza nel limite massimo di 12 ore settimanali) ex art. 1 co. 557 della legge 311/2004.

Sempre in relazione del reclutamento di personale con rapporti di lavoro flessibili, è intervenuta "ad adiuvandum" e con funzione nomofilattica la Sezione Autonomie Corte della dei Conti con la deliberazione n. 1/2017 affermando che, ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D. L. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, e che la spesa per l'integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell'ambito delle limitazioni imposte dall'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell'organizzazione delle funzioni e dei servizi dell'ente.

Resta invece confermato che, il reclutamento di personale previo ricorso all'istituto di mobilità rappresenta operazione neutra ai fini della verifica della relativa spesa che, pertanto, non deve essere determinata ai fini delle facoltà assunzionali, a condizione che i relativi posti vacanti siano coperti unicamente mediante mobilità di personale proveniente da enti sottoposti agli stessi vincoli normativi sulla spesa di personale.

In relazione all'istituto del comando, è intervenuta la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ex deliberazione 12/2017 enunciando il principio di diritto in base al quale la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente. In particolare, il provvedimento di comando non comporta una novazione soggettiva del rapporto di lavoro né, tanto meno, la costituzione di un rapporto di impiego con l'amministrazione destinataria delle prestazioni, ma determina esclusivamente una modificazione oggettiva del rapporto originario, nel senso che sorge nell'impiegato l'obbligo di prestare servizio nell'interesse immediato del diverso ente.

In relazione alla capacità assunzionale ed al *turn-over* del personale dipendente, l'art. 3, comma 5 del D. L. n. 90/2014, così come modificato dal D. L. n. 78/2015 convertito dalla legge n. 125/2015,

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

prevede che, a decorrere dal 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile e che si possono utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferiti al triennio precedente, da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

La Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con delibera 25/2015, ha precisato che:

- la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di *turn-over* utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione;
- tale modalità di quantificazione della capacità assunzionale rimane cristallizzata nei predetti termini.

Ai sensi della deliberazione 28/2015 della Corte dei Conti Sezione Autonomie, la capacità assunzionale si calcola considerando la relativa spesa su base annua e che la dottrina consolidata ha evidenziato la necessità di operare secondo il principio di omogeneità dei dati di riferimento. Pertanto, tenuto conto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno considerando, evidentemente, i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, per disporre di un dato omogeneo, anche i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolate con i costi delle relative categorie di accesso.

Come tra l'altro confermato dalla nota 46078 del 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, tale criterio di calcolo si basa anche sull'assunto che il costo delle cessazioni diventa rilevante ai fini della determinazione della capacità assunzionale solo in quanto determina risparmi di spesa per l'ente e che, pertanto, non si può considerare nei costi delle cessazioni quelli che, di fatto, non costituiscono risparmi quali la retribuzione individuale di anzianità ed i valori delle progressioni orizzontali economiche che vengono riattribuiti, a seguito dell'avvenuta cessazione, nella disponibilità del fondo.

L'articolo 1, co. 228, legge 208/2015, (legge di stabilità 2016) dispone che, per gli anni 2016, 2017 e 2018, gli enti soggetti al patto di stabilità interno possono assumere personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nei limiti di spesa corrispondente al 25% di quella relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente. Per il personale con qualifica dirigenziale, in assenza di disposizioni derogatorie, restano operanti le limitazioni di cui al citato articolo 3, comma 5, del D. L. 90/2014, ovvero, per il biennio 2016 e 2017, il limite pari all'80% della spesa relativa alle cessazioni di personale dirigenziale occorse nell'anno precedente e del 100% della spesa stessa a decorrere dal corrente esercizio 2018.

Il comma 229 del medesimo articolo 1 della legge 208/2015, prevede che le facoltà assunzionali dei comuni istituiti a seguito di fusione intervenuta dal 2011 e delle unioni di comuni, beneficiano della possibilità di usufruire del *turn over* pieno rispetto alla spesa delle cessazioni di personale di ruolo intervenuta nell'anno precedente.

Ai sensi dell'articolo 16 del D. L. 113/2016, restano ferme le facoltà assunzionali per le amministrazioni locali non soggette al patto di stabilità interno nel corso del 2015 ai sensi

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006; pertanto tali enti possono continuare ad usufruire della possibilità di assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ossia con il *turn-over* del 100% delle cessazioni intervenute nell'anno precedente, non basato, però, sulla spesa originata dalle stesse, bensì sulle unità cessate.

Sempre l'articolo 16 del D. L. 113/2016, con il comma 1-bis, introduce un incremento della facoltà assunzionale al 75% della spesa delle cessazioni intervenute nell'anno precedente a favore delle amministrazioni comunali con popolazione inferiore ai 10mila abitanti che presentino un rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al D. Lgs. n. 267/2000.

Con l'articolo 1, comma 479, lett. d), della legge n. 232/2016, legge di bilancio per il 2017, si determina un regime di premialità assunzionale che può essere applicato solo a decorrere dall'anno 2018, a favore dei soli comuni che abbiano rispettato il saldo finanziario (pareggio di bilancio) previsto dal comma 466 della legge stessa, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo che, ancora, per tali enti, in particolare, nell'anno successivo la percentuale assunzionale del 25% stabilita dalla legge a regime è rideterminata nel 75%, sempreché il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui sopra;

Ai sensi dell'articolo 22, co. 2, del D. L. 50/2017, si ampliano le facoltà assunzionali premiali già previste dall'articolo 16 del D. L. 113, estendendole indistintamente ai comuni superiori ai 10mila abitanti, e non più, invece, ai soli comuni inferiori ai 10mila abitanti, limitando, tuttavia, la portata della disposizione ai soli anni 2017 e 2018.

Il comma 3 dell'articolo 22 del D. L. 50/2017 estende la percentuale assunzionale del 75% prevista dall'art. 1, co. 479, lett. d), della legge 232/2016 fino al 90% della spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente. In sede di conversione del D. L. 50/2017 con legge 96/2017, si introduce ulteriore norma di favore in base alla quale, per i comuni con popolazione compresa tra mille e tremila abitanti che rilevano, nell'anno precedente, una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la percentuale relativa alle facoltà assunzionali è innalzata al 100% della spesa relativa alle cessazioni occorse nell'anno precedente.

Ai sensi dell'articolo 1, co. 863, della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), si amplia la platea dei comuni che possono beneficiare della clausola premiale di cui sopra sostituendo il limite della popolazione dei 3mila abitanti con quello dei 5mila abitanti.

Occorre rilevare che, dal 2019 è di nuovo applicabile il comma 5 dell'art. 3 del D.l. 24.6.2014, n. 90, convertito con modificazioni con legge 11.8.2014, n. 114 in base al quale si può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato per una spesa pari al 100% di quella di ruolo cessata nell'anno precedente.

Restano confermate le speciali facoltà assunzionali esercitabili per determinate categorie di lavoratori ai sensi dell'articolo 7, comma 2-bis, del D. L. n. 14/2017 che dispone, per gli anni 2017 e 2018, ai fini del rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e della massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana, la possibilità per i Comuni che nell'anno precedente abbiano rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del D. L. 90/2014, ossia per il 2017 l'80% e per il 2018 il 100% della spesa relativa al personale di polizia locale, fermo restando il rispetto del limite di spesa di

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

personale, tenendo presente che, comunque, tali cessazioni, in quanto relative a specifiche professionalità, non possono rilevare anche ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali relative al restante personale.

In base all'art. 20 del D. L.gs. n. 75 del 2017 e dalla relativa Circolare Madia, è possibile nel triennio 2018-2020 bandire in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili al personale non dirigenziale che possiega i seguenti requisiti:

- Risulti titolare, successivamente alla entrata in vigore della legge 124 del 2015 di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- Abbia maturato alla data del 31 dicembre 2017 almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
- Che, nelle more di attivazioni delle procedure di cui sopra, le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78.
- Che l'art. 4 comma 2 del vigente CCNL stabilisce che il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con arrotondamento per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
- Che l'art. 5-quater, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.
- **Le linee guida per la predisposizione dei PTFP prevedono che la modifica in corso d'anno di piani già approvati è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.**

OSSERVAZIONI, RILIEVI, SUGGERIMENTI

Si chiarisce, pertanto, in tale sede, che occorre tenere conto e dare conseguente evidenza applicativa al testo rinnovato del D. Lgs. 165/2001 in virtù delle recenti riforme in materia di pubblico Impiego (D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, D. Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, dal , D. Lgs. 20 luglio 2017, n. 118). In particolare, ex art. 6, D. Lgs. 165/2001, le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

Il comma 2 dell'art. 6 dispone che, 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 e le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Sempre il comma 2, prevede che il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. Il successivo comma 3 prevede che, in conseguenza della definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Per tutto quanto sopra, nell'ambito della riforma del Testo Unico delle leggi sul Pubblico Impiego, la "dotazione organica" non viene eliminata, bensì costituisce atto di amministrazione conseguenziale alle scelte compiute nel piano triennale dei fabbisogni di personale, così come rinnovellato all'articolo 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001.

Il previgente combinato disposto della "dotazione organica di diritto" (quella adottata sulla base di provvedimenti amministrativi di macro-organizzazione), e della "dotazione organica di fatto" (quella composta dai dipendenti effettivamente in ruolo), cede priorità al nuovo sistema del piano triennale dei fabbisogni di personale ex D. Lgs. 75/2017 incardinato sui seguenti presupposti attuativi:

- 1) la rilevazione dei fabbisogni triennali di personale da aggiornare annualmente;
- 2) la dotazione organica di fatto (quella costituita dai posti coperti);
- 3) la dotazione organica di diritto" (quella costituita dai posti coperti, integrata con i risultati definiti dal piano del fabbisogno triennale, nei limiti delle facoltà assunzionali e dei vincoli di legge).

Ancora, il revisore osserva che, in considerazione dei nuovi parametri di deficitarietà che entrano in vigore dal consuntivo 2018 e che risultano molto stringenti, bisogna avere la massima attenzione nel controllo degli stesi al fine di non incorrere nei controlli previsti dalla normativa vigente

Il revisore rileva ancora che, è un evidente principio di logica contabile quello basato sul fatto che il calcolo della capacità assunzionale determina il costo da sostenere per assumere nuovo personale dall'esterno. Pertanto, considerando i costi del CCNL vigente per le specifiche categorie di accesso, al fine di disporre di un dato omogeneo, anche i costi relativi alle cessazioni da prendere in considerazione devono essere calcolati con i costi delle relative categorie di accesso, e non delle categorie economiche di arrivo. Tale chiaro principio riveste un sostanziale elemento prudenziale ai fini della verifica del limite massimo della facoltà assunzionale, atteso che tale diversa modalità di calcolo incide notevolmente su tale limite.

Inoltre, la pronuncia 71/2017 della Sezione Controllo della Corte dei Conti della Lombardia, così si esprime, sulla base di un quesito di un Comune che chiede se, ai fini del calcolo della spesa cessata utile ai fini del *turn-over* sia corretto non conteggiare quei costi che non sono risparmi, come ad esempio la retribuzione individuale di anzianità (RIA) oppure i valori delle progressioni orizzontali economiche che tornano nella disponibilità del fondo.

La Corte dei Conti, invero, dopo un'ampia disamina della normativa vigente e, soprattutto dei diversi mutati orientamenti interpretativi susseguitisi negli anni, così conclude il suo parere:

*"In riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali per le assunzioni di personale a tempo indeterminato sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente di recente la Sezione Autonomie, con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, ha ritenuto che "il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità", così aderendo alla tesi prospettata dalla sezione remittente. **Quest'ultima, nel chiedersi se la spesa del personale cessato che costituisce il budget su cui calcolare la capacità assunzionale dell'Ente debba essere calcolata considerando la spesa effettivamente sostenuta o quella ordinariamente sostenuta, propende nel senso di ritenere preferibile quest'ultima soluzione e non pare distinguere all'interno della categoria "spese del personale cessato" sottocategorie da escludere dal parametro.***

*In senso opposto non depone la circostanza che alcune voci di spesa relativa al personale ritornino, in caso di intervenuta cessazione, nella disponibilità del fondo integrativo. **Inizialmente tale impostazione è stata affermata nella nota n. 46078/2010[2] del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: "Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal***

servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa”.

Invero il medesimo Dipartimento provvedeva, in un secondo momento, ad aggiornare il proprio orientamento (n.d.r.: di fatto determinando un ulteriore metodo di calcolo) con nota 11786/2011 in virtù del fatto che con l'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, quando un dipendente cessa, il fondo va ridotto, producendo un risparmio di spesa: “In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc.) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre”.

Peraltro, i vincoli al trattamento economico accessorio del personale degli Enti locali sono attualmente stabiliti dall'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), il quale, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, ha nuovamente stabilito i limiti alle risorse ogni anno destinabili dalle pubbliche amministrazioni al trattamento accessorio del personale.

In materia la Sezione si è pronunciata con deliberazione n. 32/2017, ritenendo che, per quanto riguarda l'anno 2017, gli enti locali dovranno contenere il fondo destinato al trattamento accessorio entro il limite massimo corrispondente al 2015 e diminuirlo proporzionalmente alla riduzione del personale in servizio, medio tempore intervenuta nell'anno 2016, salvo tener conto delle risorse assumibili previste dalla legge.

In considerazione di quanto sopra esposto, la Sezione ritiene di non poter enucleare, ai fini della determinazione del parametro quantitativo “spesa del personale cessato” sul quale calcolare il risparmio di spesa percentuale richiesto al fine di consentire all'ente locale di assumere personale, così come previsto nelle disposizioni succedutesi nel tempo e richiamate nel precedente punto 3, un sottoinsieme di spese del personale cessato da escludere dal parametro di riferimento.

La percentuale in esame è calcolata, pertanto, facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire, per quanto rileva nel caso di specie, alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione del citato comma 557. Infine la Sezione richiama l'attenzione dell'Ente sui vincoli generali relativi alla spesa del personale, quali quelli previsti dai commi 557 e 562 dell'art. 1 della l. 296/2006 e quelli di cui all'art. 1, comma 236, della l. 208/2015”.

Orbene, la pronuncia della Corte Conti Lombardia 71/2017 è stata emessa in data 28 febbraio 2017 e, pertanto, immediatamente dopo l'entrata in vigore della legge finanziaria 2017. Successivamente è intervenuto in merito l'articolo 23 del D. Lgs. 75/2017 (entrato in vigore il 22.6.2017) che, al comma 2 dispone quanto segue : “Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A

decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (n.d.r.: quello citato dalla Corte dei Conti per evidenziare la sussistenza dei vincoli) è abrogato.

Ciò determina di fatto, evidentemente, la decadenza del presupposto logico alla base della pronuncia della Corte Conti Lombardia. Naturalmente, allo stato attuale non risultano al collegio nuove pronunce di Sezioni di Controllo della Corte dei Conti su tale aggiornamento normativo e, conseguentemente sulle modalità di calcolo de qua. Il collegio, pertanto, ribadisce il fondamentale criterio della prudenza da applicare in questi casi di programmazioni (come quella del personale) che hanno un forte e consolidato impatto economico e giuridico sul breve, medio e lungo termine.

In fine alla luce della sentenza n.539/2013 della Corte dei Conti sezione Regionale della Lombardia, in cui viene chiarito che il consolidamento dei costi del personale delle società partecipate pur se coerente con il sistema finirebbe per porsi in contrasto con le scelte operate dal legislatore (abrogazione art. 76 comma 7 D. L. 112/2008) oltre ad ingenerare un eccessivo irrigidimento del sistema assunzionale degli Enti locali.

Pur tuttavia è comunque necessario che le amministrazioni pubbliche titolari delle partecipazioni, determinano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento delle società controllate, ivi comprese le spese del personale, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale.

Calcolo valore soglia

Secondo quanto previsto dal decreto del 17 marzo 2020 in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n.34/2019 i comuni possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non **superiore al valore soglia, definito come percentuale**, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

1) Consistenza della dotazione organica dell'Ente e individuazione valori soglia

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vicolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2022-2023-2024, è pari a euro **1.903.176,39** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve ora essere coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per l'attuazione di tale disposizione, con il D.P.C.M. del 17.03.2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, entrate in vigore dal 20.04.2020.

Successivamente, con la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13.05.2020 (pubblicata nella GU n. 226 dell'11.09.2020) sono state date ulteriori indicazioni in merito all'attuazione della predetta nuova normativa.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Nella fattispecie, per il Comune di Bellizzi, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia – art. 4, comma 1 e art. 6, tabelle 1 e 3

POPOLAZIONE	13.401
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Calcolo rapporto spesa di personale su entrate correnti – art. 2

Prendendo come riferimento i dati relativi al Rendiconto 2020, approvato con deliberazione di CC n. 30 del 31.08.2021, il rapporto spesa personale/entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM del 17.03.2020) risulta essere pari al **22,52%** come di seguito calcolato:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa Personale Rendiconto anno 2020		1.729.245,70	art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate correnti rendiconto anno 2018	8.814.897,00		art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate correnti rendiconto anno 2019	9.790.518,10		
Entrate correnti rendiconto anno 2020	12.100.732,64		
Media Entrate correnti		10.235.382,58	
FCDE previsione assestata anno 2020		2.946.317,93	
Media spesa primi tre titoli al netto FCDE		7.289.364,55	
Rapporto spesa personale/entrate correnti		23,72%	

Spesa potenziale massima di personale anno 2022 (27% media entrate correnti come sopra calcolata) – Valore soglia	1.968.047,43
--	---------------------

Da quanto sopra emerge che il Comune di Bellizzi si colloca al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che può incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una **spesa potenziale massima di euro 1.968.047,43 (art. 4, comma 2 DPCM 17.03.2020)**.

Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai nuovi valori relativi alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1 del citato D.P.C.M. 17.03.2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006.

2) Facoltà assunzionali

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

La nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 prevede, per i Comuni, che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza (come il Comune di Bellizzi che si colloca al di sotto del 27%) un incremento graduale della spesa del personale fino al 31.12.2024, secondo i valori percentuali indicati nella tabella 2 del DPCM 17.03.2020.

Sempre per il periodo 2020/2024 è prevista, inoltre, la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2021 in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata tabella 2, fermo restando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio e del valore soglia massimo indicato nella tabella 1 (27%).

Per il triennio 2022/2024, la capacità assunzionale del Comune di Bellizzi risulta:

ANNO	DESCRIZIONE	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17.03.2020
2022	Spesa massima del personale (valore soglia 27%)	1.968.047,43	
	Spesa del personale – Anno 2018	1.819.770,00	art. 5, comma 1
	% incremento	19%	
	Incremento capacità assunzionali	345.756,30	
	Spesa potenziale massima	1.968.047,43	
	Spesa personale	1.403.712,05	
	Spesa prevista	24.828,86	
	Spesa totale prevista	1.428.540,91	
	Differenza	539.506,52	
2023	Spesa massima del personale (valore soglia 27%)	1.968.047,43	
	Spesa del personale – Anno 2018	1.819.770,00	art. 5, comma 1
	% incremento	21%	
	Incremento capacità assunzionali	382.152,70	
	Spesa potenziale massima	1.968.047,43	
	Spesa personale	1.428.540,91	
	Spesa prevista	319.652,16	
	Spesa totale prevista	1.748.193,07	
	Differenza	219.854,36	
2024	Spesa massima del personale (valore soglia 27%)	1.968.047,43	
	Spesa del personale – Anno 2018	1.819.770,00	art. 5, comma 1
	% incremento	22%	
	Incremento capacità assunzionali	400.349,40	

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Spesa potenziale massima	1.968.047,43	
Spesa personale	1.748.193,07	
Spesa prevista	62.657,58	
Spesa totale prevista	1.810.850,65	
Differenza	157.196,78	

La spesa del personale per l'anno 2022, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non potrà, in ogni caso, superare la spesa massima di **euro 1.903.176,39 (spesa potenziale massima)**.
Per gli anni 2023 e 2024 tale valore andrà ricalcolato in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato.

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Verifica dei vincoli imposti dal comma 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006

Le risultanze di detta verifica sono riportate nella tabella che segue:

Voci di spesa	Importo
Spesa di personale sostenuta mediamente negli anni 2011, 2012 e 2013	€ 1.903.176,39
Limite spesa di personale a tempo determinato	€ 24.828,86

Si precisa che per il limite di spesa del personale a tempo determinato, così come indicato nella proposta di delibera, si è tenuto conto della spesa a tempo determinato relativa all'anno 2017 in quanto nel 2009 non vi è stata spesa di personale a tempo determinato soggetta a limite, così come previsto dalla delibera n. 1/2017 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti.

La proposta di programmazione prevede:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024				
Categorie	TEMPO INDETERMINATO			DETTAGLIO
	ANNI			
	2022	2023	2024	
A				
B1				
B3				
C1		2		2023:istruttore amministrativo 2023:istruttore amministrativo
D1	1	1		2022 Istruttore direttivo di vigilanza 2023: Istruttore direttivo Area Affari Generali

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

TEMPO DETERMINATO				
ANNI				
Categorie	2022	2023	2024	
A				
B1				
B3				
C1		2	2	2023: Istruttore amministrativo 2023: istruttore amministrativo 2024: istruttore amministrativo 2024: istruttore amministrativo
D1	1	2		2022: ex Art. 110, comma 1, D. LGS. N. 267/2000 – Istruttore Direttivo dal 01.06.2022 2023: ex Art. 110, comma 1, D. LGS. N. 267/2000 – Istruttore Direttivo Area Vigilanza 2024: ex Art. 110, comma 1, D. LGS. N. 267/2000 – Istruttore Direttivo dal 01.06.2022
COMANDO				
ANNI				
Categorie	2022	2023	2024	
A				
B1				
B3				
C1	1	1		2022: istruttore amministrativo/ contabile 2023: istruttore amministrativo/contabile
D1		2		2024: Istruttore direttivo (Comando/ex. Art 14 CCNL 2004) dal 01.04.2022 2024: Istruttore direttivo (Comando/ex. Art 14 CCNL 2004) dal 01.06.2022

Il Revisore

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

Preso atto:

- del rispetto delle norme di cui all'art. 1, c. 557 e c. 557-quater della L. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni che dispongono il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente l'anno di entrata in vigore della citata ultima disposizione, ossia il triennio 2011/2013;

- del rispetto dell'art. 48, comma 1 del D. Lgs. 198/2006 in quanto è stato adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024 (Delibera di Giunta Comunale n. del 29 del 17.03.2022);

-del rispetto del limite a tempo determinato previsto dall'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010,

Tenuto conto che il suddetto fabbisogno di personale deve tener conto dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., e dei limiti imposti dall'art. 33 comma 2 del D. L. n 34/2019 successivamente modificato dal comma 853 dell'art. 1, L. 160/2019, in tema di contenimento della spesa di personale.

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico e contabile rilasciata dai Responsabili interessati,

Tutto ciò premesso e considerato,

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

RILEVATO, che

le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) avere rispettato il tetto alla spesa del personale media del triennio 2011/2013. La spesa per il personale deve essere calcolata sulla base dei requisiti previsti dal citato articolo 1, comma 557, della legge finanziaria 2007 per come modificato. Detta norma dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso il contenimento delle assunzioni, sia a tempo indeterminato che flessibili, e la razionalizzazione delle strutture burocratiche, con particolare riferimento alla dirigenza;
- 2) avere attivato la procedura telematica per la certificazione dei crediti;
- 3) avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini fissati dal legislatore ed avere trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro i termini fissati;
- 4) avere adottato il piano delle azioni positive;

COMUNE DI BELLIZZI
REVISORE UNICO DEI CONTI

- 5) avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 6) avere adottato il piano delle performance, documento le cui funzioni negli enti locali sono assolte dal PEG e/o dal PDO;
- 7) il rispetto dei requisiti di cui agli artt. 50-53 del CCNL degli enti locali 2016-2018

RILEVATO, altresì

che l'assunzione, di nuovo personale dipendente comporta comunque un impegno finanziario, si invita l'Ente, nel momento di avvio delle singole assunzioni, a fare tutti gli approfondimenti del caso per verificare l'effettiva sostenibilità delle stesse, sia in termini di competenza, sia in termine di cassa vista la situazione delicata in cui versa l'Ente.

ACCERTA

che l'atto di programmazione del fabbisogno di personale è *coerente* con il principio di riduzione della spesa previsto dall'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e con l'articolo 1, comma 557 e seguenti, della legge n. 296/2006,

ESPRIME

Pertanto parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto

Letto, approvato e sottoscritto.

Bellizzi, 19/09/2022

Il Revisore

