

COMUNE DI CARINARO

Provincia di Caserta

REVISORE UNICO DEI CONTI

Parere n. 16 del 04.08.2023

**OGGETTO: parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 177/2023
"PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025. RICOGNIZIONE
ANNUALE ECCEDENZE DI PERSONALE"**

Il Revisore Unico dei Conti

del comune di Carinaro, dott. Francesco Puca, nominato per il triennio 2023-2026, ricevuta in data 03.08.2023 ed esaminata la proposta di deliberazione di Consiglio Comunale n. 177/2023 (Affari generali) avente ad oggetto *"Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2023/2025. Ricognizione annuale eccedenze di personale"*

Richiamati i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, come modificato da ultimo dalla Legge n. 26/2019;
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001

Dato atto

- che nella proposta di delibera, e degli allegati, si dà ampia illustrazione del quadro normativo di riferimento, dalla cui applicazione discende conformità della programmazione dell'Ente alle norme di legge;
- che l'art.4, comma 1, lett. c) del DPCM 30/06/2022 n.132 prevede che "il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali

Premesso che

- l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto

assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;

- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 1122/2008 convertito con Legge n. 133/2008;
- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 ed in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, finalizzata ad individuare dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- il DM del 17.03.2020, attuativo del citato D.L. 34/2019, individua dei valori soglia per ciascun Comune, differenziati per fascia demografica, relativi al rapporto tra la spesa complessiva di tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e ad indicare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Preso atto che, in relazione a suddetto DM del 17.03.2020:

1. il Comune di Carinaro (con abitanti al 31.12.2022 pari a 7.265), come da Tabella 1 DPCM citato, si colloca in **fascia demografica "e"** che individua un *valore soglia* di incremento occupazionale teorico dato dal rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, pari al **26,9%**;
2. il rapporto tra la spesa complessiva del personale del 2022 del Comune di Carinaro (al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE) è pari al **16,07%** - come rilevato nell'allegato A alla proposta di delibera – e dunque al di sotto del *valore soglia* indicato in Tabella 1;
3. il più volte citato DPCM prevede in sede di prima applicazione e sino al 31.12.2024, in Tabella 2, il valore percentuale di incremento massimo della spesa annuale del personale a tempo indeterminato del 2018, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, *sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio*;
4. la **spesa del personale** (al netto delle voci escluse) **del 2018** è pari ad euro **696.771,93**;
5. l'**incremento massimo** di tale **spesa** è per il **2023 del 25%** e per il **2024 del 26%**;
6. la **quota di capacità assunzionale**, come *incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi*, in applicazione del DM 17/03/2020 ammonta ad euro **174.192,98**, (allegato A);

Considerato che le cessazioni nel triennio 2023/2025 ad oggi sono determinate in:
annualità 2023

- n. 1 istruttore contabile di categoria "C" (cessato 28/02/2023)
- n. 1 operaio generico categoria "A" (cessato 31/05/2023)
- n. 1 idraulico – categoria "B" (cessato 31/07/2023)

annualità 2024

- n. 1 custode cimitero di categoria "A" (cessazione prevista 30/09/2024)

Considerato ulteriormente che:

- il **Piano Triennale di fabbisogno del personale**, facente parte della proposta di delibera come

Allegato C, prevede le assunzioni come individuate nel seguente prospetto:

2023	N.1 Assunzione 110 comma 1 TUEL	Area Tecnica	Istruttore Direttivo	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	A tempo determinato mediante apposita selezione ai sensi dell'art.110 TUEL vigente
	N.1 Assunzione full-time	Area Vigilanza Polizia municipale	Istruttore di vigilanza	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	Con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
	N.2 Assunzioni part-time				
	N.1 Assunzione part-time	Area Amministrativa e AA.GG	Istruttore Direttivo	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO D1	A tempo pieno con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
	N.1 Assunzione full-time	Area Amministrativa e AA.GG	Istruttore amministrativo	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	A tempo pieno con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
	N.1 assunzione full-time	Area Economico Finanziaria	Istruttore Tributi	POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	A tempo pieno con accesso mobilità esterna/ scorrimento graduatorie altri Enti/ concorso ovvero forme flessibili f.t.
2024	Non sono previste assunzioni				
2025	Non sono previste assunzioni				

- i maggiori oneri per l'Ente discendenti da tale Piano, anche in considerazione dell'incremento delle ore di LSU già in organigramma dell'Ente, in quanto stabilizzati negli anni precedenti, sono pari ad **euro 159.307,07** (allegato B), e dunque rientranti nella capacità assunzionale dell'Ente come sopra determinata;

Tenuto conto che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia modalità contrattuale gli Enti che:

- abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento alla media 2011/13 (art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006);
- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- dell'approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) avvenuto con delibera di giunta comunale n.07 del 10/02/2022, valevole per il triennio 2022/2023/2024;

ACCERTA

1. che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023 – 2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
2. che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

alla luce anche dei pareri favorevoli sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile dei rispettivi responsabili, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'art. 4, comma 2, D.M. 17/03/2020, **parere FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione avente ad oggetto "*Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2023/2025. Ricognizione annuale eccedenze di personale*".

Si raccomanda, altresì, che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata costante azione di monitoraggio circa il rispetto dei limiti definiti in materia di spesa del personale, con l'eventuale adozione dei correttivi necessari a garantire il rispetto delle disposizioni normative, anche sopravvenute, nonché dei vincoli di bilancio.

Carinaro 04.08.2023

Il revisore Unico

Dott. Francesco Puca

