

dott. Marzio Gaio  
Commercialista  
Revisore Contabile

**COMUNE DI CARCARE**  
**Provincia di Savona**

**VERBALE del 12.5.2022**

**PARERE SUL PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

Il sottoscritto dott. Marzio Gaio, con studio in Genova, Via Malta, 5 int. 9, nominato Revisore dei Conti dell'ente per il triennio 2021 - 2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 59 del 05/11/2021, ha esaminato la documentazione riguardante il piano fabbisogni di personale 2022-2024, per esprimere parere sullo stesso.

**Visti**

- l'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di 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. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, modificato dai D.L. 14 e 50 del 2017, 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 e che stabilisce ulteriori condizioni ai comuni per l'assunzione di personale dipendente;



**preso atto che:**

- l'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato con la legge n. 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi 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;

**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 del personale, al lordo*

*degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn-over inferiore al 100 per cento...";*

**rilevato** che i Responsabili di Area hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale e che la Giunta Comunale con proprio atto n. 4 del 27/01/2022 ne ha preso atto. Il provvedimento è stato trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica con nota PEC prot. n. 1339 del 01/02/2022.

**preso atto** che con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 24/02/2022 è stato adottato il piano delle azioni positive 2022 - 2024, in materia di pari opportunità previsto dall'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto l'approvazione del Piano dei Fabbisogni di personale 2022/2023/2024, unitamente agli allegati;

**preso atto** che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile nel rispetto al limite di legge corrispondente ad € 9.523,13;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;
- non si trova nella condizione di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

**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;

**visto** che al momento dell'adozione della procedura di reclutamento "l'ultimo rendiconto della gestione approvato" a cui fare riferimento per il calcolo della spesa, è il rendiconto 2021, questo Ente con i dati dell'ultimo consuntivo approvato anno 2021, rimane, con una percentuale pari al 30,91%, Comune con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (cd. "non virtuosi") che, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, non preclude, di per sé, all'Ente l'effettuazione di assunzioni di personale, ma gli impone di attuare un "percorso di graduale riduzione annuale" in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti. Ciò è ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13/05/2020 emanata di concerto dai Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia, delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non virtuosi "possono operare sia sulla leva delle entrate che su quello della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn-over inferiore al 100%";

**considerato** che da una proiezione dei dati di previsione 2022, la percentuale stimata che scaturisce dal rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti scende al 29,86%; percentuale che considera entrambe le previsioni di assunzioni come da delibera in oggetto.

E' altrettanto opportuno rilevare, però, nella fattispecie, che in caso di applicazione degli aumenti contrattuali, che dovessero intervenire nel corso dell'anno 2022 e che non dovessero subire un'azione di sterilizzazione<sup>1</sup>, ciò comporterebbe un incremento della predetta percentuale, dal 29,86% a oltre il 31% circa;

**preso atto**, peraltro, che questo Ente ha adottato con successo, fino alla data attuale, un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, che è passato dal 34,53%, dato consuntivo 2020, al 30,91%, dato consuntivo 2021;

**considerato**, però, che l'Ente si trova in una situazione ex art. 188, TUEL e dunque in una fattispecie di riequilibrio triennale del disavanzo, ciò impone la massima prudenza. Prudenza auspicata e avvalorata anche dagli obblighi che il medesimo art. 188, TUEL, impone all'Amministrazione, ossia la relazione semestrale, avente per oggetto lo stato di attuazione del piano di rientro, soggetto al parere di chi scrive, che il Sindaco deve trasmettere al Consiglio.

In virtù di quanto in precedenza esposto, il sottoscritto non è in condizione di concedere attualmente parere favorevole all'assunzione del collaboratore professionale, salvo il verificarsi delle condizioni di seguito rappresentate:

---

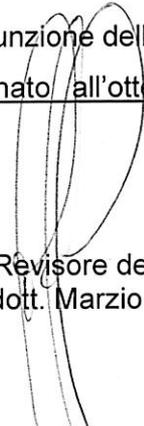
<sup>1</sup> prima di procedere all'assunzione del collaboratore professionale Cat. B3, si dovranno fare, in corso d'anno, le opportune valutazioni soprattutto attendendo la probabile modifica della normativa (già richiesta dall' ANCI) sulla sterilizzazione dei costi degli aumenti contrattuali;

- 1) il concretizzarsi della sterilizzazione<sup>2</sup>, anche parziale, dell'incremento contrattuale dei costi delle retribuzioni del personale; ciò è verificabile, inevitabilmente, solo in corso di esercizio;
- 2) la verifica, in corso d'anno, dello stato di attuazione (e dell'esito) del piano di rientro della gestione e della copertura del disavanzo; quest'ultimo così come sarà attestato dalle relazioni semestrali ai sensi dell'art. 188 del TUEL.

Al contrario, è necessario evidenziare che la spesa per l'assunzione dell'Assistente Sociale sarà finanziata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali a favore del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale. Allo stato attuale la spesa in questione è inserita nel bilancio 2022 senza l'indicazione del relativo contributo; contributo che verrà rilevato solo al momento dell'effettiva attribuzione, ovvero quando sarà possibile scomputare lo stesso dalla spesa sostenuta per l'assunzione. Ciò favorirà la riduzione, di pari importo, della somma complessiva destinata alla spesa del personale dell'Ente.

In virtù di quanto in precedenza esposto, con riferimento all'assunzione dell'Assistente sociale, il sottoscritto concede parere favorevole condizionato all'ottenimento / attribuzione del relativo contributo.

Carcare 12.5.2022

  
Il Revisore dei Conti  
dott. Marzio Gaio

5

---

<sup>2</sup> vedi nota 1;