



REPUBBLICA ITALIANA
LA CORTE DEI CONTI
SEZIONE REGIONALE DI CONTROLLO
PER LA CAMPANIA

Composta dai Magistrati:

Fulvio Maria Longavita	Presidente
Rossella Cassaneti	Consigliere
Alessandro Forlani	Consigliere
Rossella Bocci	Consigliere
Francesco Sucameli	Primo Referendario
Raffaella Miranda	Primo Referendario (relatore)
Carla Serbassi	Primo Referendario
Emanuele Scatola	Referendario

nella camera di consiglio del 5 dicembre 2018

VISTO l'art. 100. comma 2. della Costituzione;

VISTA la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, recante modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione;

Vista la legge 5 giugno 2003, n. 131 recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento della Repubblica alla legge costituzionale I 8 ottobre 2001 , n. 3;

Visto il testo unico delle leggi sulla Corte dei conti, approvato con il regio decreto 12 luglio 1934, n. 1214, e successive modificazioni;

Vista la legge 21 marzo 1953, n. 161;

Vista la legge 14 gennaio 1994, n. 20;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (TUEL);

Vista la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti n. 14 del 16 giugno 2000, che ha approvato il regolamento per l'organizzazione delle funzioni di controllo della Corte dei conti, modificata con le deliberazioni delle Sezioni riunite n. 2 del 3 luglio 2003 e n. 1 del 17 dicembre 2004 e la deliberazione del Consiglio di Presidenza n. 229/CP del 19 giugno 2008;

VISTA la deliberazione della Sezione delle Autonomie del 4 giugno 2009, n. 9, contenente modificazioni e integrazioni degli indirizzi e criteri generali per l'esercizio dell'attività consultiva da parte delle Sezioni regionali di controllo;

VISTO il D.L. del 1 luglio 2009, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, recante, tra l'altro, disposizioni in materia di attività consultiva della Corte dei conti;

VISTE le leggi n. 15 del 4 marzo 2009 e n. 69 del 18 giugno 2009;

Vista la nota prot. n. 7384 del 16.10.2018 (prot. CdC n. 6855 del 16.10.2018), con cui il Sindaco del Comune di Padula (SA) ha chiesto un parere ai sensi dell'art. 7, comma 8, della Legge n. 131/2003, nei termini di seguito indicati;

Vista l'ordinanza n. 50/2018 con la quale il Presidente ha convocato la Sezione per la camera di consiglio odierna per deliberare sulla prefata richiesta;

Udito il relatore, Raffaella Miranda.

FATTO

Con la nota indicata in epigrafe, il Sindaco del Comune di Padula (Sa) ha rivolto alla Sezione, ai sensi dell'art. 7, comma 8, della legge n. 131/2003, una richiesta di parere. Prima di porre il quesito, oggetto di parere, è stata richiamata la disposizione ex art. art.22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 che recita: *"Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali*

procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria".

Il Sindaco richiedente, inoltre, osserva che "il 24 settembre 2018 sono entrate in vigore le linee di indirizzo previste dall'articolo 6-ter del d.lgs 165/2001, emanate da parte della funzione pubblica per disciplinare il nuovo sistema della programmazione dei fabbisogni. Le predette linee di indirizzo affermano che il nuovo concetto di "dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile" e non più in un elenco di personale. Le linee di indirizzo aggiungono, ancora, che "nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima" le amministrazioni "potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente".

Poste tali premesse, viene richiesto se "La progressione realizzabile con procedure riservate a soli dipendenti interni previste dall'art.22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, che riguarda posti full time, il 20 % è da commisurare alle "teste" da assumere o alla spesa per le assunzioni alla luce di quanto definito nelle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministero per la Pubblica Amministrazione?"

DIRITTO

La richiesta di parere in esame è ammissibile soggettivamente, in quanto proposta dal Sindaco del Comune ed oggettivamente perché riguardante la materia della contabilità pubblica, nella nota accezione individuata dalla giurisprudenza contabile.

Nel merito, preliminarmente, occorre rilevare che, come osservato dalla giurisprudenza contabile, "L'art. 22 (rubricato: Disposizioni di coordinamento e transitorie), comma 15 del decreto di riforma del pubblico impiego (Decreto Madia) reintroduce, in buona sostanza, ancorché per un periodo limitato, le progressioni verticali, attraverso la previsione di concorsi interamente riservati al personale interno, così come previsto dalla previgente normativa (ante Riforma Brunetta),

piuttosto che mediante riserva di posti in concorsi pubblici” (cfr. Corte dei conti, sez. contr. Puglia, deliberazione n. 42/2018).

La norma, come evidenziato, pone una riserva disponendo che *“Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria”.*

Successivamente all’emanazione di questa norma sono state predisposte, col decreto dell’8 maggio 2018, le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* pubbl. in GU n.173 del 27.07.2018. In tale atto di indirizzo si legge che *“il nuovo concetto di “dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”.*

Pertanto, il Comune intende sapere se *“la progressione realizzabile con procedure riservate a soli dipendenti interni previste dall’art.22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017, che riguarda posti full time, il 20 % è da commisurare alle “teste” da assumere o alla spesa per le assunzioni”.*

A ben vedere, il problema si pone in quanto il riferimento espresso nella normativa è **al numero di posti**. Proseguendo nell’analisi della disciplina, si rileva che tale denominatore deve essere posto in relazione con *“[i posti] previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite”.*

È necessario, quindi, tenere in opportuna considerazione il piano dei fabbisogni che, ai sensi dell’art. 4, comma 2, del d.lgs. 75/2017, rappresenta lo strumento per individuare le esigenze di personale *“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”* (in questi termini cfr. Corte dei conti, sez. contr. Puglia, deliberazione n. 111/2018).

Nella delineata prospettiva il PTFP configura un mezzo programmatico, flessibile e dinamico, indispensabile non solo per il reclutamento ma anche per la gestione delle risorse umane. È necessaria, quindi, una congruenza logica tra il piano citato e la

dotazione organica, che non rappresenta solo un contenitore “rigido” in base al quale definire il PTFP.

Come, infatti, evidenziato nelle linee di indirizzo suindicate, nella nuova visione dinamica, la dotazione organica rappresenta, altresì, un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che deve essere considerata nella predisposizione del piano.

Il quesito posto dal Comune si risolve, pertanto, nell’individuare, anche alla luce della suddetta prospettiva, una lettura della norma costituzionalmente orientata.

In tal senso, l’interpretazione letterale della disposizione garantisce sicuramente il rapporto necessario che vi deve essere fra le ccdd. verticalizzazioni e l’assunzione dall’esterno; ciò anche al fine di evitare una distorsione del sistema che si creerebbe qualora il valore indicato del 20% fosse calcolato in relazione alla spesa potenziale massima sostenibile, quale limite legale individuato dalla norma. In tal senso, infatti, si potrebbero consentire verticalizzazioni per un numero di soggetti superiore al 20% della dotazione organica esistente.

La nuova visione dinamica e flessibile prima indicata comporta, tuttavia, che il tetto di spesa massima rappresenti un limite oltre il quale il Comune non può procedere.

In conclusione, nel rispetto del PTFP il Comune potrà, per il triennio 2018-2020, attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, rispettando il limite **numerico** del 20%, rimodulando qualitativamente e quantitativamente la propria consistenza di personale, mediante nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria ed in base ai fabbisogni programmati.

In altri termini, il numero dei posti da ripartire fra procedura di verticalizzazioni e accesso esterno va inteso *per capita* e non per valore finanziario.

P.Q.M.

La sezione regionale di controllo per la Campania della Corte dei conti rilascia il parere nei termini esposti in motivazione.

Copia della presente deliberazione sarà trasmessa, per il tramite della Segreteria del Servizio di supporto, all'Amministrazione interessata.

Così deliberato in Napoli, nella camera di consiglio del 5 dicembre 2018

Il Relatore

Raffaella Miranda

Il Presidente

Fulvio Maria Longavita

Depositata in Segreteria il 17/12/2018

Il Direttore della Segreteria

Dott. Mauro Grimaldi