



# COMUNE DI SORISOLE

(Provincia di Bergamo)

## ***A) REVISORE DEI CONTI***

### **Verbale n. 4 del 14 marzo 2024**

Il giorno quattordici del mese di marzo dell'anno 2024, il Revisore dei conti, in data odierna da remoto ha provveduto ad analizzare la documentazione, trasmessa in data 13 marzo 2024 per posta elettronica, finalizzata ad esprimere il parere il seguente

### **PARERE sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale ad oggetto: “Esame ed approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024/2026.”**

L'Organo di Revisione, in data odierna da remoto ha provveduto ad analizzare la documentazione, trasmessa in data 13 marzo 2024 per posta elettronica, finalizzata ad esprimere il parere sul <<PIAO>> per il triennio 2024-2026.

A tal fine, esaminata la normativa in materia di personale, con particolare riferimento alle norme sulle limitazioni assunzionali dei lavoratori nella Pubblica Amministrazione ed in particolare:

- la Legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 557 prevede che le autonomie locali sottoposte al patto di stabilità interno (oggi “pareggio di bilancio”) concorrano al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica assicurando la progressiva riduzione in senso assoluto della spesa di personale e che, sulla base del novellato disposto di cui al D.L. 90/2014, introducendo il comma 557 *quater*, il valore preso a riferimento è quello relativo alla media del triennio precedente a quello di entrata in vigore della nuova disposizione e quindi del triennio 2011-2013;
- l'art. 76, comma 4 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, dispone che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità (oggi “pareggio di bilancio”), è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- l'art. 16 della Legge 183/2011, cosiddetta «Legge di Stabilità 2012», a mente del quale è stabilito che tutte le Amministrazioni Pubbliche debbano necessariamente effettuare ogni anno la rilevazione del sovrannumero e dell'eccedenza del personale e dei dirigenti e prevede come sanzione la nullità di tutte le assunzioni effettuate in violazione della citata disposizione;
- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 stabilisce che le assunzioni a tempo determinato possano essere fatte nel limite del 50% della spesa sostenuta per l'anno 2009, ovvero la media del triennio 2007-2009 prevedendo specifica deroga per le ‘funzioni fondamentali’; suddetta normativa, rinnovata con il D.L. 90/2014, prevede il permanere dell'obbligo del limite della spesa del 50% rispetto a quella sostenuta per le medesime finalità nel 2009 disponendo che tale limitazione non si applichi agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'articolo 1 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, restando comunque fermo il principio che la spesa complessiva non possa superare quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- l'art. 3 del D.L. 90/2014 stabilisce sostanzialmente l'obbligo della progressiva riduzione della spesa del personale anche per le partecipate che, seppur non rilevante ai fini assunzionali del Comune, dovrà comunque essere attentamente monitorata;

#### **Visti:**

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

#### **Preso atto che:**

- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le Amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

**Considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare il Piao e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

#### **Visti** altresì:

- l'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia*

*definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;*

- il D.P.C.M. del 17/03/2020, avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare Interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**Atteso** che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**Preso atto** che l'Ente:

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come dimostrato nella proposta deliberativa;

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 così come dimostrato nella proposta deliberativa;

- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**Rilevato** che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3, del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;

- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”;

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

**Preso atto** che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato;

**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** il parere positivo al mantenimento per il 2024 del sistema di misurazione e valutazione della performance già adottato per lo scorso anno, in quanto al momento rispondente alle finalità ed ai criteri

previsti dalla normativa vigente in materia di misurazione e valutazione della performance, nonché alle politiche di gestione del Personale dell'Ente, espresso dal Nucleo di Valutazione in data 05/03/2024;

**Rilevato** che:

- il Comune di Sorisole si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999 abitanti) della tabella 1 del citato Decreto Ministeriale;
- il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate ben al sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del citato D.M., pari in misura programmatoria per il triennio 2024-2026, rispettivamente pari al 24,37% per il 2024, 24,85% per il 2025 e 25,39% per il 2026;

**Rilevato** altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato Decreto Ministeriale, il Comune di Sorisole avrebbe la possibilità di incrementare la spesa di personale, ma confermando sostanzialmente il medesimo atto di cui al verbale n. 1 del 16 gennaio 2024 di questo organo è stato aggiunto un eventuale tempo determinato per autista scuolabus nel rispetto del tetto di spesa anno 2009;

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

**Rammenta** che

- ai sensi dell'art. 6 *ter*, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani
- vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della Funzione Pubblica e la comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- il contenuto della presente programmazione, pur necessitando di approvazione autonoma, è da includere nel Documento Unico di Programmazione e conseguentemente anche gli aggiornamenti;

**Accerta** che il piano dei fabbisogni per il triennio 2024/2027 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;
- il mantenimento dell'equilibrio pluriennale del bilancio di previsione 2024/2026;

**esprime**

**PARERE FAVOREVOLE**

alla proposta di delibera della Giunta Comunale relativa all'aggiornamento sottosezione PIAO 3.3- Programmazione del piano triennale dei fabbisogni di Personale 2024/2026 nelle risultanze contenutistiche del presente documento.

Il Revisore  
(Eugenio Stefanini)  
[firmato digitalmente]