



# COMUNE DI CASTELBUONO

Città Metropolitana di Palermo  
Collegio dei Revisori dei Conti

Al Sindaco

Al Segretario Comunale

Al Responsabile di Area Finanziaria

## Verbale n. 04/2024 del 11/05/2024

**Oggetto:** “PIAO 2024/2026 -Sezione 3.2 Piano triennale del fabbisogno del personale”

L'anno 2024, il giorno 11 del mese di Maggio, alle ore 17,00 e seguenti, in conferenza telematica, nel rispetto delle disposizioni del C.A.D., si riunisce il Collegio dei Revisori Legali dell'Ente, giusta nomina di cui alla deliberazione di C.C. n. 8 del giorno 25/03/2024, immediatamente esecutiva.

Alla riunione partecipano:

- il Revisore Merillo Antonino – qualifica Presidente;
- il Revisore Cimino Gesualdo – qualifica Componente;
- il Revisore Ferrante Andrea.– qualifica Componente

**Visto** la proposta di delibera di Giunta comunale n. 69 del 08/05/2024, con i relativi allegati, avente ad oggetto: “Approvazione Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2026,”;

**Visto** l'obbligo di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dal DL 80/2021 per i comuni con più di 50 dipendenti;

**Preso atto** che il termine di scadenza per l'approvazione del PIAO è stabilito nell'articolo 7, comma 1, del d.m. 132/2022 ed è il 31 gennaio di ogni anno, anche se il PIAO ha valenza triennale. Ogni volta che viene differito il termine di approvazione dei bilanci di previsione, come in effetti è accaduto anche quest'anno, il termine dell'articolo 7, comma 1, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci (art. 8, comma 2, d.m. 132/2022)

**Premesso** che la verifica dell'organo di revisione è limitata alla Sezione 3.2 relativa al “Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026”.

**Richiamate** le seguenti disposizioni legislative in materia di assunzione di personale:

- l'articolo 2, del D.Lgs. n. 165/2001 secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'articolo 4 del medesimo decreto legislativo che attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'articolo 5 del succitato D.Lgs. che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 del D.Lgs medesimo;
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che dispone l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.482/68;

- l'articolo 35, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le procedure relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della Legge 449/1997;
- gli articoli 89 e 91 del Testo Unico EE.LL. (D.Lgs. n. 267/2000), che rimettono all'autonomia ed alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione triennale delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche l'effettuazione della ricognizione annuale di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti;

**Considerato** che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'articolo 6, commi da 1 a 4 del D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo aggiornamento con D.Lgs. n. 75/2017;

**Dato atto** che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'articolo 6 del Decreto Legislativo n.165/2001, come modificato dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione(D.M. 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

**Accertato** che l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede 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. 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";

**Considerato** inoltre che, al fine di procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026, in base alla normativa vigente, si rende necessario attenersi a quanto disposto dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria.

**Dato atto** che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

**Evidenziato** che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendola possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**Rilevato** preliminarmente che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";
- b) entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

**Dato atto** che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica “e” relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l’incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,9% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1) mentre il limite è massimo è fissato nella misura del 30,9% (articolo 6, comma 3 – Tabella 3);

**Accertato** che, poiché il rapporto tra la spesa complessiva del personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell’ultima annualità considerata, è pari a 33,66% e pertanto superiore sia al valore soglia del 26,9%, di cui alla Tabella 1, che al valore soglia del 30,90% di cui alla Tabella 3, del citato D.M.

**Rilevato** che i Comuni che si trovano in questa condizione non sono soggetti ad alcun divieto assunzionale. Come precisato infatti dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia, del. n.131/2020: *“gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l’entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”*. La stessa sez. Sicilia, con del. N. 61/2021, oltre a ribadire questo principio, ha chiarito che ai comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è preclusa la possibilità di optare per l’utilizzo dei resti assunzionali dell’ultimo quinquennio ai sensi dell’art. 5, comma 2, del Decreto attuativo.

**Richiamata**, inoltre, la delibera della Corte dei conti, Sezione di controllo per la Liguria, 20 ottobre 2020, n. 91, *“il legislatore non impone un rientro immediato e nemmeno il blocco delle assunzioni, ma di adottare un “percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto”, fino al conseguimento, nel 2025, del valore soglia massimo (indicato nella Tabella 3 del decreto), “anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”, percentuale che si riduce, obbligatoriamente, al 30 per cento dal 2025, in caso di inadempimento”*.;

**Preso atto che:**

- che il valore finanziario della Dotazione Organica per il triennio 2024-2026 non supera quello della media del triennio 2011/2013 che era pari ad € 3.407.089,33 al lordo delle componenti escluse;
- è stato programmato un percorso annuale di graduale riduzione del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, al fine di rientrare entro l'anno 2025 nel valore soglia del 30,90% ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del DPCM 17 marzo 2020;
- non emergono situazioni di personale in esubero, circostanza di cui si è dato atto con verbale del 15.04.2024;
- la consistenza dei dipendenti in servizio, a seguito della realizzazione del piano de quo comporta una spesa che trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del redigendo bilancio d’esercizio 2024 /2026 ed è contenuta nei limiti di cui all’art.1 commi 557 e seguenti Legge n. 296/2006;
- nel rispetto del criterio di “sostenibilità finanziaria della spesa di personale”, secondo quanto previsto dal DL 34/2019 e dal DM 17 marzo 2020, in base al rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, il Comune di Castelbuono ha previsto senza alcun incremento di spesa di personale il seguente piano assunzionale

| PIANO ASSUNZIONALE 2024 |    |                               |   |                                 |           |
|-------------------------|----|-------------------------------|---|---------------------------------|-----------|
| Cat.                    | N. | Profilo Prof.le               | Modalità di reclutamento                                  | Tipologia di rapporto di lavoro | Ore       |
| D                       | 1  | Funzionario Direttivo tecnico | Art. 110, comma 2 del d. lgs. n. 267/2000                 | Tempo determinato               | 36/18 ore |
| C                       | 3  | Istruttore                    | Progressioni verticali (art. 13 c. 6-7-8 CCNL 16/11/2022) | Tempo determinato               |           |
| D                       | 1  | Funzionario Direttivo         | Progressioni verticali (art. 13 c. 6-7-8 CCNL 16/11/2022) | Tempo determinato               |           |

**Tenuto conto** dei parere favorevoli di regolarità tecnica e contabile, entrambi espressi dal responsabile del servizio finanziario, a norma dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Per tutto quanto sopra espresso a seguito dell'istruttoria svolta,

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

all'approvazione della proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta comunale in ordine al "PIAO 2024/2026 -Sezione 3.2 Piano triennale del fabbisogno del personale"

*F.L.C.S. alle ore 19,45 del 17/04/2024.*

***Il Collegio dei Revisori***

\* *F.to Dott. Antonino Merillo*

\* *F.to Dott. Cimino Gesualdo*

\* *F.to Rag. Andrea Ferrante*

*\*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, comma 2 D.Lgs. 39/1993*