

COMUNE DI DAVERIO

Provincia di Varese

Verbale n.12 del 05.08.2025

PARERE DEL REVISORE SULL'ALLEGATO N. 6 AL PIAO – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027 – MODIFICA ED INTEGRAZIONE DEL DOPO IL RENDICONTO 2024

La sottoscritta, in qualità di unico Revisore dei Conti del Comune di Daverio, ricevuta la proposta di delibera di Giunta n. 49 del 22.7.2025 in merito alla modifica dell'allegato 6 al PIAO 2025/2027,

PREMESSO

-che con delibera C.C. n.27 del 31.10.2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) – periodo 2025-2027

-che con delibera C.C. n. 41 del 23.12.2024 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) – periodo 2025-2027, nel quale relativamente alla programmazione del personale,

- per gli anni 2025 e 2026 non si prevedono assunzioni
- viene riportata la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al fabbisogno del personale a livello triennale ed annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente in base alla normativa vigente
- si richiama la dotazione organica attuale coincidente con quella approvata con DGC n. 54 del 19.9.2024

-che con delibera C.C. n. 42 del 23.12.2024 è stato approvato Il Bilancio di Previsione 2025/2027 e relativi allegati

-che la scadenza per l'approvazione del PIAO è stata prorogata dal 31 gennaio 2025 al 31 di marzo 2025;

-che con delibera G.C. n. 19 del 27.3.2025 è stato adottato il P.I.A.O. 2025-2027 di cui l'allegato 6 costituisce parte integrante e sostanziale

-che con delibera C.C. n. 8 del 28.04.2025 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio finanziario 2024,

VISTO

- l'allegato n.6 al PIAO – denominato “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027 – RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDEXENZE – RIFETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027” – MODIFICA ED INTEGRAZIONE DOPO RENDICONTO 2024, trasmesso in data 23.07.2025, ed in particolare,



lettera a) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE (art.1 comma 557 L.296/2006)-VARIATO

Gli enti assicurano sottoposti al patto di stabilità interno assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013: 457.981,83

Dai prospetti indicati alla pagina 5 dell'allegato 6 al PIAO, variati a seguito della variazione del limite escluso derivante dall'applicazione del DM 17 marzo 2020 dopo l'approvazione del Rendiconto, si **rileva il rispetto di tale limite:**

LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	457.981,83 (MEDIA 2011/2013)	418.048,59 (2025)	416.413,21 (2026)	419.148,21 (2027)
---	---------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

Si ricorda che l'articolo 7, comma 1, del decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020, dispone che "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"; e che, pertanto, il costo delle assunzioni a tempo indeterminato effettuate mediante l'utilizzo della capacità assunzionale concessa in applicazione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i. potrà essere escluso dal computo del limite di spesa potenziale massima di personale che invece resta confermato nel valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare quale spesa massima di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014 pari a € 457.981,83 e che l'ammontare complessivo della spesa di personale di Daverio è quindi rispettosa del vincolo;

lettera b) FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO (art. 33 co.2 D.L. 34/2019 e, in sua applicazione, il DPCM 17 marzo 2020)-VARIATO

Il metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014, prescrive che la capacità assunzionale sia determinata facendo riferimento a un valore percentuale che la spesa di personale può raggiungere nel suo rapporto con la media delle entrate correnti" relative agli ultimi tre rendiconti approvati"; la norma prevede inoltre che, a seconda della collocazione del comune rispetto a certi valori "soglia" di riferimento, variabili in base alla popolazione e formalizzati dal DPCM 17 marzo 2020 attraverso due valori percentuali con conseguente individuazione di tre "fasce", l'ente debba adottare comportamenti differenti:

- se risulta virtuoso, cioè con un basso rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, potrà aumentare la spesa di personale;
- se si colloca nella fascia intermedia tra i valori soglia dovrà mantenere costante il rapporto percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti registrato nell'ultimo rendiconto;
- se risulta al di sopra della soglia più elevata sarà chiamato a migliorare il rapporto in questione, aumentando le entrate correnti e/o riducendo la spesa di personale;

Tale nuova disciplina che non fa più riferimento ad un 'limite di spesa' e cioè all'ammontare della media della spesa complessiva per il personale sostenuto dall'ente nel triennio 2011/2013, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, ma individua una diversa modalità e cioè una 'facoltà assunzionale' dell'ente calcolata sulla base di un valore di soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) rapportate alla spesa di personale;

I risultati di cui a pagina 9 dell'allegato 6 al PIAO **determinano la collocazione del Comune di Daverio sotto la prima soglia del 27,20%**, precisamente al 21,34%, percentuale che si è ridotta rispetto a quella antecedente all'approvazione del Rendiconto 2024 che era pari al 23,30%, ma che comunque permette di collocare il Comune di Daverio tra gli "Enti virtuosi" e l'applicazione del disposto di cui all'art. 4 comma 2.

Come evidenziato dal prospetto di calcolo la capacità assunzionale effettiva del comune è determinata in un incremento massimo di spesa **pari a € 145.179,73** ed un valore soglia da non superare di euro 674.328,48 per il lavoro a tempo indeterminato.

nr

lettera c) LAVORO FLESSIBILE (art. 11 comma 4bis DL 90/2014 – art.9 DL 78/2010 – art.36 DLGS 165/2001) -NESSUNA VARIAZIONE

Si tratta di eventuali assunzioni a tempo determinato, formazione, tirocini, ecc...

Il vigente art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 richiede di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o nel triennio 2007/2009 e l'art. 11 comma 4bis DL90/2019 aggiunge: *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*».

Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento il quale conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti: i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato; i contratti di formazione e lavoro; i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga.

Si indica la spesa massima per lavoro flessibile con riferimento al 2009 nella cifra di euro 24.338,00. Non sono previste assunzioni di questo tipo.

lettera d) Progressioni verticali -NESSUNA VARIAZIONE

Si prende atto che, sulla base della programmazione di cui al presente Piano, in questo ente non si verificano al momento le condizioni per l'applicazione dell'art. 52, comma 1 *bis*, del d.lgs. n. 165/2001 relative alle procedure per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo.

lettera e) Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio di riferimento-VARIATO

Si prende atto della nota 17.7.2025 con la quale la dipendente addetta all'area SOCIALE, ha manifestato la propria disponibilità alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale (part-time) 24 ore settimanali a tempo parziale (part-time) 30 ore settimanali.

L'ente, dopo aver

*verificato di rispettare i parametri Dm 17 marzo 2020, nonché i limiti di cui all'art. 9 comma 28 DL 78/2020 in ordine al tempo determinato,

*verificato che la capienza della spesa minima per l'annualità 2025 copre la spesa da sostenere per l'aumento di ore,

propone di procedere all'incremento orario per soddisfare la migliore organizzazione delle incombenze afferenti l'Area Sociale.

Si prende atto che, in caso di cessazioni al momento impreviste e imprevedibili di personale in servizio, si procederà a sostituzione a parità di Area di appartenenza mediante le procedure consentite dalla legge (mobilità in entrata, concorso o scorrimento graduatorie di altri Enti), garantendo in ogni caso l'invarianza della spesa di personale.

Si dà atto inoltre che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, dalle indicazioni dei singoli Responsabili si giunge alle seguenti conclusioni:

- non è presente personale in eccedenza.

lettera f) Dotazione organica -VARIATO

La dotazione viene aggiornata con l'inserimento dell'incremento ore nell'Area Sociale.

RILEVATO quindi che

- 1) il Piano delle assunzioni triennio 2025/2027 viene modificato con l'aumento di 6 ore (da 24 a 30) riguardanti il Funzionario Altamente Qualificato (assistente sociale) (lett. e del PIAO) – invariato lavoro flessibile (lett. c) e Progressioni Verticali (lett. d);
- 2) La Dotazione Organica triennio 2025/2027 viene aggiornata con l'aumento delle ore di cui al punto precedente (lett. f)
- 3) Il calcolo per il contenimento della spesa nei limiti dell'art- 557 quater L.295/2006 è stata aggiornata ed ha fornito esito positivo (lett. a)
- 4) Il calcolo delle facoltà assunzionali viene modificato a seguito dell'approvazione del Rendiconto 2024 e prevede un incremento di spesa possibile per euro 145.179,73 con valore soglia di euro 674.328,48 (lett. b)

VISTI

i pareri preventivo ex art. 49 D.lgs. 267/200 favorevole, in merito alla regolarità tecnica-amministrativa e regolarità contabile

VISTO che

Si dà atto che il Piano Triennale del Fabbisogni di Personale di cui all'all.6 del PIAO rispetta il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti, ed è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione per il triennio di riferimento

RICORDATO che

- **Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono alla stesura del PIAO non possono assumere personale;**
- **Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari sia per la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni e sia per l'omessa adozione del PIAO**
- **l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;**
- **l'art. 1 comma 475 della legge 232/2016 il quale impone il conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, pena l'impossibilità di assumere nell'anno successivo al mancato conseguimento;**
- **l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;**

PRESO ATTO CHE

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs. n. 267/2000 ed ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio nell'anno precedente;

- lo stanziamento pluriennale del bilancio di previsione per spese di personale è contenuto entro i limiti del valore soglia della fascia demografica di appartenenza, ai sensi dell'art. 33, co. 2 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- La spesa prevista per gli esercizi 2025-2026-2027, è coerente con l'obbligo di contenimento della spesa di personale
- l'Ente non ha in servizio e non prevede di assumere personale a tempo determinato, in deroga agli ordinari limiti, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 31-bis del D.l. 152/2021.

RICHIAMATI

- ✓ l'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021
- ✓ il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 con il quale è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;
- ✓ il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132 con cui sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo;
- ✓ l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, che prevede, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità, e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, **che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;**
- ✓ l'art 19, comma 8 L. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del **principio di riduzione complessiva della spesa** di cui all'art. 39 L. 449/1997 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- ✓ l'art.33 del D. Lgs. 165/2001, il quale ha introdotto dal 1.1.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;-**che quindi le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto -che inoltre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dall'art. 33 ne rispondono in via disciplinare; -che a seguito della ricognizione disposta non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;**
- ✓ l'art. 33 co.2 D.L. 34/2019, e s.m.i. e, in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 che ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014.
- ✓ l'art. 1 commi 557, 557 bis, 557 ter, 557 quater della legge 296/2006
- ✓ l'art. 6 d.lgs. 165/2001
- ✓ l'art.1 comma 228 legge 208/2015
- ✓ l'art. 3 dl 90/2014

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sul contenuto dell'ALLEGATO 6 al PIAO - "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027 - RICOGNIZIONE ANNUALE ECCEDENZE - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027" . MODIFICA E INTEGRAZIONE DOPO RENDICONTO 2024"

IL REVISORE DEI CONTI

