

# COMUNE DI DAVERIO

## Provincia di Varese

Verbale n.6 del 26.05.2026

### **PARERE DEL REVISORE SULL'ALLEGATO N. 6 AL PIAO – PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2026-2028 – MODIFICA ED INTEGRAZIONE DOPO IL RENDICONTO 2025**

La sottoscritta, in qualità di unico Revisore dei Conti del Comune di Daverio

#### **RICHIAMATE**

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 29.10.2025 con la quale è stato approvato il documento unico di programmazione semplificato 2026/2028;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 22.12.2025 con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al documento unico di programmazione semplificato 2026/2028;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 22.12.2025 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2026/2028 e relativi allegati;
- la deliberazione C.C. n.7 del 29.04.2026 con la quale è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio finanziario 2025,
- la deliberazione di G.C. n. 26 del 26.3.2026 è stato adottato il P.I.A.O. 2026 – 2028 di cui l'allegato n.6 costituisce parte integrante e sostanziale

#### **PRESO ATTO**

- ✓ della necessità di assunzione di un assistente sociale part-time 24 ore in sostituzione dell'assistente sociale (part-time 30 ore settimanali) cessata in data 30/04/2026 per mobilità presso altro Ente; assunzione di un istruttore amministrativo a tempo pieno in sostituzione di un funzionario amministrativo cessato in data 13/04/2026; incremento orario di n. 6 ore settimanali a istruttore amministrativo già part-time 18 ore;
- ✓ che, in origine, si era ipotizzata l'assunzione di un'assistente sociale a tempo pieno e indeterminato, ma l'improvvisa cessazione del funzionario amministrativo dell'Area Affari Generali ha imposto di rivedere nel dettaglio la programmazione dei fabbisogni di personale, avendo peraltro acquisito la disponibilità all'incremento orario da parte di una risorsa interna che risulta già adeguatamente formata per lo svolgimento di incombenze a carattere amministrativo e contabile pur afferenti ad Aree diverse da quella di appartenenza;

#### **VISTO**

l'allegato n.6 al PIAO – denominato “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2026-2028 – MODIFICA E INTEGRAZIONE DOPO RENDICONTO 2025” trasmesso in data 18.05.2026, ed in particolare,

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

*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 4 dell'allegato 6 al PIAO **si rileva il rispetto di tale limite:**

<b>LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>	<b>457.981,83 (MEDIA 2011/2013)</b>	<b>446.037,10 (2026)</b>	<b>446.037,10 (2027)</b>	<b>446.037,10 (2027)</b>
---	-------------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

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)**

*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 7 e 8 e 9 dell'allegato 6 al PIAO **determinano la collocazione del Comune di Daverio sotto la prima soglia del 27,20%** (precisamente al 23,25%); ciò permette di collocare il Comune di Daverio tra gli "Enti virtuosi" (tabella 1) 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 **massimo incremento di spesa pari a € 94.483,79** ed un valore soglia da non superare di euro 650.116,04.

**In attuazione del D.M: 17/3/2020 dal 2025 la tabella 2 non si applica ed i resti anni 2015-**

## 2019 non si possono usare.

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

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**

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**

Sono previste assunzioni

2026 –

\*cessazione n. 1 Assistente Sociale part-time 30 ore settimanali

\*assunzione n. 1 Assistente Sociale part-time 24 ore settimanali

(ipotizzato a inizio anno un'assunzione a tempo pieno);

\*incremento orario pari a 6 ore settimanali a Istruttore amministrativo part-time (da 18 a 24 ore settimanali);

\*assunzione di n. 1 Istruttore amministrativo a tempo pieno in sostituzione di un Funzionario E.Q. cessato;

2027 – nessuna

2028 – nessuna

Si prende atto che non è presente personale in eccedenza

**lettera f) Dotazione organica**

La dotazione viene aggiornata con l'inserimento delle figure di cui sopra.

RILEVATO quindi che

- 1) il Piano delle assunzioni triennio 2026/2028 prevede l'assunzione di un assistente sociale part time 24 ore a tempo indeterminato, di un istruttore amministrativo a tempo pieno ed indeterminato e non prevede verticalizzazioni (lett. d/e);
- 2) La Dotazione Organica triennio 2026/2028 viene aggiornata con l'assunzione di cui al punto precedente (let.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 (let.a)
- 4) Il calcolo delle facoltà assunzionali è stato riconfermato e prevede un incremento di spesa possibile per euro 94.483,79 con valore soglia di euro 650.116,04 (let.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;**

**visto il piano delle azioni positive allegato 5, relativo al periodo 2025-2027**

#### 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;
- L'Ente non ha previsto un incremento di personale fuori limiti di legge previsti;
- La spesa prevista per gli esercizi 2026-2028 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 2026-2028 - MODIFICA ED INTEGRAZIONE DOPO IL RENDICONTO".

IL REVISORE DEI CONTI