

COMUNE DI CINISELLO BALSAMO

Provincia di Milano

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 9 del 10/04/2024

OGGETTO: parere su sottosezione PIAO 3.3.: PTFP 2024/2026

Il giorno 10 del mese di Aprile dell'anno 2024, alle ore 11,00, si è riunito in collegamento audio/video conferenza tramite programma zoom.us, il Collegio dei Revisori del Comune di Cinisello Balsamo nelle persone dei Sigg:

- dott. Enrico Facchetti - Presidente;
- dott. ssa Maria Lorena Trecate - componente;
- dott. Marco Barbenza - componente;
-

Il Presidente, dopo aver identificato i partecipanti e constatato che a tutti sia consentito di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale nella trattazione dell'argomento affrontato e che sia possibile scambiarsi tempestivamente la documentazione, dichiara aperta la seduta e il Collegio inizia la stesura del parere in merito alla proposta, la documentazione era stata trasmessa in data 02/04/2024

L'Organo di Revisione,

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;

□ l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti priori-tari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

□ l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*

□ l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Preso atto che:

□ il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*

□ 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;

Con l'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e con il d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81 sono stati individuati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. In particolare l'articolo 1, comma 1, lettera a) del decreto ha stabilito l'assorbimento nel PIAO del Piano dei fabbisogni di cui all'articolo 6, commi 1 e 4 del d.lgs. 165/2001.

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)

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 DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) 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);

□ il DM 132/2022 di attuazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021, e del d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81;

Rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come indicato nel testo della sottosezione 3.3. del Piao, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la sottosezione del Piao 3.3 Fabbisogno del personale 2024/2026 inviata in data 2/4/2024 con le relative tabelle di calcolo e le comunicazioni dell'ente che ha segnalato la necessità di procedere ad un approvazione urgente in relazione al termine di cui all'art. 7 del DM 132/2022;

Preso atto che l'Ente:

□ ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate (tabella 3.3.8);

□ rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa (tabella 3.3.7);

□ rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010 così come dimostrato nei calcoli riportati nel testo della sezione 3.3;

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

Rilevato che:

□ **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 tabella 3.3.7.

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 non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 438.884,72 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006;

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;

Rilevato che:

□ il Comune di Cinisello Balsamo si colloca nella fascia demografica **lett. G)** (popolazione da 60.000 a 249.999 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 73.684 (dato al 31/12/2023);

□ il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022 - 2021 - 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al **31,83%**, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del citato D.M., pari al 31,60%, come riportato nella tabella 3.3.1 della sottosezione 3.3 del PIAO;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

□ secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Cinisello Balsamo non ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM);

□ come si evince dalla tabella riportata nella sezione 3.3. aggiornata la capacità assunzionale calcolata in termini di spazio finanziario disponibile pari a euro € **434.543,54** sarà utilizzata nei limiti massimi della percentuale del **47,82% pari ad euro 207.815,40** ed a condizione di garantire la sostenibilità finanziaria nel triennio 2024-2026 come calcolato nelle tabelle 3.3.3, . 4 , . 5, .6; il dettaglio del piano viene di seguito sintetizzato:

PIANO ASSUNZIONALE 2024

Profilo professionale	Ex Categoria	settim	Numero	modalità	costo
operatore tecnico	A	36	1	Collocamento	25.154,79
operatore tecnico	A	36	1	collocamento	25.154,79
assistente sociale	D	36	1	mobilità/graduatoria/concorso	31.936,32
Agente PL	C	36	3	mobilità/graduatoria/concorso	88.299,06
TOTALE ASSUNZIONI 2024					170.544,95

PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA PRESENTE ATTO

ex categoria D Area Funzionari progr verticale	11	27.536,31
ex categoria C Area Istruttori progr verticale	3	9.734,13
TOTALE COSTO PROGRESSIONI VERTICALI 2024		37.270,44

COSTO TOTALE PIANO ASSUNZIONALE	207.815,40
--	-------------------

Rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva inferiore alla spesa sostenuta nel 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 che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 quale sezione 3.3. del Piao in applicazione dell'articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 e del DM 132/2022 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 come evidenziato dai dati di bilancio di previsione 2024/2026;
- la sostenibilità finanziaria misurata dal mantenimento di una percentuale dell'indice calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 sotto la soglia massima consentita;
- il raggiungimento a partire dall'anno 2025 di una percentuale inferiore al 31,60% cioè al valore soglia definito ai sensi del DM 17 marzo 2020 art. 6;

esprime

parere favorevole alla sottosezione 3.3 del PIAO avente ad oggetto *“programmazione delle risorse umane per il triennio 2024-2026 ”*.

La riunione termina alle ore 12,00 mediante stesura, lettura ed approvazione del presente verbale che sarà successivamente sottoscritto digitalmente ed inviato all'Ente.

Si richiede inoltre che il presente verbale venga trasmesso al Sindaco sig. Ghilardi Giovanni Giacomo, al Presidente del Consiglio Comunale al Segretario Comunale ed al Responsabile del servizio finanziario.

Il Collegio dei revisori:

PRESIDENTE: Enrico Dott. Facoetti firmato digitalmente

COMPONENTE: Maria Lorena Dott.ssa Trecate firmato digitalmente

COMPONENTE: Marco Dott. Barbenza firmato digitalmente

Documento firmato digitalmente ai sensi de lD.Lgs.82/2005s.m.i.e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.