



COMUNE DI COMO

Provincia di Como

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI SUL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024 - 2026

IL COLLEGIO DEI REVISORI

costituito dal Dott. Ruggero Redaelli, Presidente, dal Dott. Mario Ficarelli e dal Dott. Giorgio Tassi, componenti, nominato con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 19 del 19 maggio 2022, consultatosi in data odierna, a mezzo di strumenti telematici, per l'espressione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001;

VISTA

la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale, avente ad oggetto "*Esame ed approvazione del piano integrato di attività de organizzazione – PIAO 2024 - 2026, recante tra gli allegati la Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione 3.3. – piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026*" con aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del DL n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019";

ESAMINATA

la documentazione prodotta dal Direttore del Settore Organizzazione e Risorse Umane, Dott.ssa Rossana Tosetti e dal Direttore del Settore Finanziario, Dott.ssa Rosella Barneschi, che consiste in:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto "*Esame e approvazione del piano integrato di attività de organizzazione – PIAO 2024 - 2026, recante tra gli allegati la Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione 3.3. – piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026*" con aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente, ai sensi dell'art. 33 del DL n. 34/2019 convertito nella Legge n. 58/2019";
- elenco dettagliato delle proposte / ipotesi di assunzioni di personale classificate per profilo professionale, categoria economica / nuova area del CCNL del 16/11/2022 e procedura di reclutamento nonché di qualifiche dirigenziali;
- parere tecnico del Direttore del Settore Organizzazione e Risorse Umane – Centrale Affidamenti ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 sulla proposta di deliberazione in esame;
- parere contabile espresso dal Direttore del Settore Risorse Finanziarie, Società Partecipate e Provveditorato ex art. 49, comma 1, del D. Lgs n. 267/2000 sulla proposta di deliberazione in esame;
- parere di legittimità espresso dal Segretario Generale sulla proposta di deliberazione in esame ai sensi dell'art. 103, comma 2, dello Statuto dell'Ente;

RICHIAMATI

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica dell'organo di revisione, nella fattispecie il Collegio dei Revisori, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni che ridefinisce la base di calcolo ai fini dell'applicazione del comma 557, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione in argomento;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che: *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere”*;
- l'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, prevede, nello specifico: *“Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL di cui al D. Lgs n. 267/2000”*;
- l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90 /2014 che ha introdotto all'art. 9, comma 28, della Legge n. 122/2010 la seguente previsione: *“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'art. 1 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*;
- la delibera n. 2/2015 della Corte dei Conti – Sezione Autonomie che ha chiarito: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in tema di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo del comma 28”*, sposando quindi la tesi letterale più restrittiva secondo cui gli enti locali sono tenuti a rispettare il limite del lavoro flessibile del 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 ossia della media del triennio 2007 – 2009;
- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e successive modifiche ed integrazioni che stabilisce: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti al piano triennale del fabbisogno di personale”*;
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni che individua l'obiettivo di riduzione programmata delle spese di personale, da perseguire mediante lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999 avente ad oggetto *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;
- l'art. 1, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni che, prevedendo analogo principio, sancisce il perseguimento della razionalizzazione del costo del lavoro pubblico attraverso il contenimento della spesa complessiva per il personale, diretta ed indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;

- l'art. 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 113/2021, che introduce nell'ordinamento giuridico degli enti locali il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO): *“1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore ed, in particolare, del D. Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 190/2021”*;
- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, che stabilisce:
 - ✓ all'art. 1, comma 1, per i Comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione, tra gli altri, degli adempimenti di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 in relazione al piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto assorbito nell'apposita sezione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
 - ✓ all'art. 1, comma 2, che per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla sezione del PIAO;
- il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso piano, per Enti con meno di 50 dipendenti, che stabilisce:
 - ✓ all'art. 2, comma 1, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto medesimo e ciascuna sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, e per quanto rilevante ai fini del provvedimento in esame;
 - ✓ all'art. 8, comma 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1 del presente Decreto, è differito di 30 giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;
 - ✓ all'art. 8, comma 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del Decreto è differito di 120 giorni successivi all'approvazione del bilancio di previsione”*;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni che prevede ai seguenti:
 - al comma 1: *“Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”*;
 - al comma 2: *“.....le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale...Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale...Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
 - al comma 3: *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati”*;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni che ribadisce: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4”*;
- l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n. 58/2019 e dai successivi DPCM del 17/03/2020 e della circolare attuativa del 13/05/2020 che definisce il nuovo regime assunzionale di *“sostenibilità finanziaria”* della spesa di personale, come dettagliatamente illustrato ed evidenziato nella relazione allegata alla proposta di deliberazione in esame;
- le seguenti deliberazioni della Corte dei Conti - Sezione Regionale per la Lombardia ai fini dell'applicazione della nuova disciplina assunzionale sopra citata:
 - ❖ n. 112/2020/PAR che, nel definire l'ambito di applicazione della nuova normativa (già esaminato con proprie deliberazioni n. 74/2020, n. 93/2020 e n. 98/2020) come: *“...il fulcro centrale sia dato da una nuova e diversa regola assunzionale rispetto al passato, che, superando la cosiddetta logica del turnover, è basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. E, difatti, la facoltà assunzionale dell'ente viene 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). La peculiarità del nuovo parametro è da ricercarsi nella “flessibilità che in una situazione fisiologica (e dunque al netto di quella contingente, eccezionale e di emergenza) responsabilizza l'ente sul versante della riscossione delle entrate il cui gettito medio nel triennio potrà, se in aumento, offrire anche ulteriori spazi assunzionali”* (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, delibera n. 32/2020). *Dal quadro normativo tratteggiato emerge che, per le procedure effettuate dal 20/04/2020, i Comuni virtuosi, che possono aumentare le assunzioni, devono comunque mantenere la spesa del personale entro i valori soglia previsti e non possono, pertanto, utilizzare il turnover per l'anno in corso ovvero procedere alla copertura al cento per cento delle cessazioni di personale, a prescindere da tali valori soglia e dalle percentuali assunzionali stabilite dal D. L. n. 34 del 2019 e dalla normativa di attuazione contenuta nel decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Funzione Pubblica”*.
 - ❖ n. 74/2020/PAR, che precisa altresì: *“Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, tuttavia, la cosiddetta neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità), al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione 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”*;
- l'art. 17, c.1-bis del D.L. n. 162/2019 convertito in Legge n. 8/2020, che prevede: *“Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*;
- l'art. 33 comma 8 della Legge n. 56 del 19/06/2019 sulle procedure di mobilità propedeutiche all'espletamento delle procedure concorsuali così dispone: *“Fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della Legge n. 145/2018, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui*

all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 dello stesso Decreto Legislativo”;

RILEVATO CHE

1. l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 convertito con modifiche dalla Legge n. 58/2019 e successivi DPCM del 17/03/2020 e circolare attuativa del 13/05/2020, definiscono, a decorrere dal 20/04/2020, il nuovo regime assunzionale di “sostenibilità finanziaria” della spesa di personale che sostituisce la “disciplina del turnover” ex art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014;
 2. la predetta sostenibilità finanziaria è stata calcolata con riferimento all'ultimo rendiconto di gestione approvato dell'esercizio 2022 mediante il raffronto dei dati e parametri a norma degli artt. 4 e 5 del DPCM del 17/03/2020 e conseguente determinazione del valore più basso tra i seguenti:
 - ✓ spesa derivante dal rendiconto di gestione dell'esercizio 2022, pari a 24.839.049,40 euro (25,05%) delle entrate del triennio 2020/2022 al netto del FCDE assestato dell'esercizio 2022, incrementabile di 2.524.769,66 euro fino al limite di 27.363.819,06 euro, entro la percentuale del 27,60% che rappresenta il “valore-soglia” per la fascia demografica del Comune di Como;
 - ✓ spesa derivante dal rendiconto di gestione dell'esercizio 2018, pari a 25.358.948,77 euro incrementabile per l'anno 2022 della percentuale del 15% di un importo di 3.803.842,32 euro;
 3. gli stanziamenti assestati del bilancio di previsione 2023 destinati alla spesa di personale, come determinata ai sensi del DPCM del 17/03/2020 e della circolare attuativa del 13/05/2020, ammontano a 28.009.581,00 euro e tenuto conto delle spese non rilevanti ai fini del limite assunzionale per 1.737.480,00 euro, come dettagliatamente rappresentate nell'allegato alla proposta in esame:
 - ✓ sono ricompresi entro i limiti della spesa massima sostenibile di 27.363.819,06 euro, che rappresenta il valore più basso rispetto a quanto sopra evidenziato;
 - ✓ consentirebbero di destinare ulteriori 1.091.718,06 euro alle assunzioni a tempo indeterminato;
 4. il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011 / 2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006, è pari a 24.566.575,96 euro e gli stanziamenti assestati del bilancio di previsione 2023 assicurano il rispetto dello stesso limite come determinati in 22.612.580,99 euro;
 5. il limite potenziale massimo della dotazione organica dell'Ente, dato dalla spesa calcolata secondo quanto definito dalle linee di indirizzo e dalle deliberazioni delle Sezioni Regionali della Corte dei Conti per la Puglia (n. 111/2018 e n. 141/2018) e per il Veneto (n. 548/2018), si attesta nel rispetto di entrambi i valori:
 - ✓ del limite di “sostenibilità finanziaria” ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 di 27.363.819,06 euro;
 - ✓ della spesa media del triennio 2011 / 2013 di 24.566.575,96 euro;
 6. la spesa di personale a tempo determinato, come programmata per l'anno 2024 in 453.000,00 euro con la delibera in esame, è ricompresa nel limite della spesa sostenuta nell'esercizio 2009 per la medesima tipologia di personale, calcolato in 1.400.071,13 euro ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010 e successive modificazioni ed integrazioni;
- PRESO ATTO CHE**
7. come da ultime dichiarazioni dei Dirigenti dei diversi Settori che saranno periodicamente

rinnovate (ricognizioni ex art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni) si evince che in nessuno dei settori dell'Ente sono presenti situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente medesimo;

8. è intenzione dell'Amministrazione Comunale, valutate le proposte rappresentate dai Direttori e Responsabili di Settore, definire la programmazione di assunzioni di personale del comparto e di qualifiche dirigenziali per l'annualità 2024 ed il triennio 2024/2026, adeguatamente motivate e con carattere di necessità al fine di perseguire i propri obiettivi e le specifiche finalità istituzionali;

ACCERTATO CHE

9. con il provvedimento in questione è mantenuto invariato il rispetto dei vincoli relativi all'incidenza della spesa di personale sul totale delle spese correnti e al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni e integrazioni;
10. in considerazione dello stato di attuazione del programma assunzionale per l'annualità 2023, come rappresentato al punto 1.4 del predetto allegato – sezione 3 sottosezione di programmazione 3.3. – alla proposta di deliberazione di che trattasi, le ricognizioni di cui all'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 sulle eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale verranno aggiornate con cadenza a norma di legge ovvero annualmente, entro il mese di settembre 2024;

VERIFICATO CHE

11. l'Ente non è strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs n. 267/2000;
12. l'Ente ha rispettato e sta rispettando il pareggio di finanza pubblica per l'anno 2023 e sulla base delle risultanze provvisorie dello schema del bilancio di previsione 2024–2026 rispetta il conseguimento del saldo programmatico di finanza pubblica per il medesimo triennio 2024–2026;
13. ai fini del calcolo di cui all'art. 33 del D.L n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58/2019, l'ultimo rendiconto di gestione approvato alla data attuale è relativo all'esercizio 2022;
14. il Segretario Generale ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di delibera in esame ai sensi dell'art. 49 comma 1 del TUEL;
15. il Direttore del Settore Risorse Finanziarie, Società Partecipate e Provveditorato ha espresso parere contabile favorevole sulla proposta di delibera in esame ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL;
16. il Direttore del Settore Risorse Umane ha espresso parere favorevole alla proposta di deliberazione in ordine alla coerenza con i documenti di programmazione (ex art. 14, comma 4, del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi);
17. il Vice Segretario Generale ha espresso parere favorevole sulla proposta di deliberazione in esame, in particolare sulla legittimità del provvedimento ai sensi dell'art. 103, comma 2 dello Statuto;

tutto ciò premesso, rilevato, verificato e considerato, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto “*Esame e approvazione del piano integrato di attività de organizzazione – PIAO 2024 - 2026, recante tra gli allegati la Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di programmazione 3.3. – piano triennale dei fabbisogni di personale con aggiornamento della capacità assunzionale a legislazione vigente, ai sensi dell’art. 33 del DL n. 34/2019 convertito in Legge n. 58/2019*”.

Como, 13 aprile 2024

Il Collegio dei Revisori

F.to con firma digitale Dott. Ruggero Redaelli - Presidente _____

F.to con firma digitale Dott. Mario Ficarelli _____

F.to con firma digitale Dott. Giorgio Tassi _____

Documento informatico f.to digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e del D. Lgs. n. 82/2005 e norme collegate, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa