

COMUNE DI SANT'EGIDIO ALLA VIBRATA

PROVINCIA DI TERAMO

Verbale n. 24/2025

Oggetto: Parere dell'Organo di Revisione sulla variazione della Sezione 3: Organizzazione e capitale umano - del PIAO 2025-2027, Sottosezione 3.3) Piano triennale dei Fabbisogni di Personale. Asseverazione degli equilibri pluriennali.

Il sottoscritto dott. Ezio Longhi, Revisore unico dell'ente, nominato per il triennio 2024 – 2027 con delibera di C. C. n. 39 del 6 settembre 2024 immediatamente esecutiva, nell'esercizio delle funzioni di collaborazione, controllo e indirizzo, previste dall'art. 239 D. Lgs. 267/2000; richiamato integralmente il precedente verbale 2/2025 reso in occasione dell'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 26/03/2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, come modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 30/09/2025 per ciò che concerne il Piano degli obiettivi operativi di performance, previe interlocuzioni telefoniche con gli uffici competenti che hanno formalizzato la mutata composizione della struttura organica dell'ente e la necessità di adeguarne la struttura come analiticamente evidenziato, ha esaminato gli atti trasmessi dalla dott.ssa Di Giambattista, nelle sue funzioni di dirigente apicale, e dal dott. Luzi n.q. di Dirigente dei servizi finanziari, ovvero:

- modificata sezione 3: Organizzazione e capitale umano - del PIAO 2025-2027 Sottosezione 3.3) del Piano triennale dei Fabbisogni di Personale, pervenuta con largo anticipo;
- proposta di deliberazione G. C. n. 43 del 21.10.2025 “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.25 DEL 26/03/2025 - MODIFICA SEZ. 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE” con i previsti pareri di regolarità tecnica e contabile.

PARTE 1. PARERE SULLA VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027

Richiamati i pareri già rilasciati e in atti;

Visti i plurimi riferimenti normativi e di prassi da considerare nelle analisi:

- il paragrafo 8.2 “Sezione operativa”, Parte 2, del principio contabile applicato di cui all'allegato 4.1) al D.Lgs.n.118/2011, come aggiornato e modificato dal DM 25/07/2023, recante “La parte 2 della Sezione Operativa comprende la programmazione ... e delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente. ... La programmazione delle risorse finanziarie per

tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”;

- l'art. 6 “Piano integrato di attività e organizzazione” del D.L. n.80/2021, convertito con modificazione nella legge 113/2021;

- il Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica del 30/06/2022 n. 132, pubblicato nella G.U. n. 209 del 07/09/2022, relativo al regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del Piano integrato di attività e organizzazione, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;

- l'art. 7 del Decreto n. 132/2022 che prevede al comma 1 “*Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione*”;

- l'art. 8, comma 2 del Decreto n. 132/2022 che prevede “*In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*”;

- il D.P.R. 24/06/2022 n. 81 relativo al Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

Richiamati:

- l'art. 39 della legge 449/1997 che dispone al comma 1 “*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, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ...*”;

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, che prevede “*... gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*”;

- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 che prevede “*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 del D.Lgs.n.165/2001 che prevede al comma 2 “*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 della Legge 311/2004 che prevede “*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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che prevede “*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 prioritari 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 che prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, l'applicazione del 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. È 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, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

• 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;

Rammentato che:

• il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n. 4/2019 disponeva “*per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della*

determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

Visti:

- 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 che prevede in particolare all'art. 4, comma 2 *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”;*

- 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);
preso atto che:

- dal 01/01/2025 non è più applicabile l'art. 5, comma 1 recante *“In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa*

del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1”;

- il D.L. n. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126 del 13/10/2020, all’art. 57, comma 3-septies, stabilisce che *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”;*

richiamate le indicazioni operative della Magistratura contabile, in particolare:

- la deliberazione n. 65 del 22/04/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, che ribadisce la neutralità della spesa e dell’entrata delle assunzioni etero-finanziate;
- la deliberazione n. 85 del 19/05/2021 della Corte dei conti - Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nella quale viene precisato *“... che anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d’anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità del Comune segnati dall’applicazione delle nuove regole; mentre l’asserita neutralità sul bilancio dei relativi oneri rappresenta elemento che non può acquisire autonoma rilevanza rispetto alla sostenibilità finanziaria della spesa sottesa a quelle regole”;*

Considerato che:

- a) gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d’anno, di modificazioni ed integrazioni in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;
- b) i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno l’obbligo di verificare che non risultino sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o personale in esubero;
- c) l’Ente ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate; rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, per il triennio 2025-2027, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta del Piano, e risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- d) risulta rispettato l’art. 60 del CCNL 2019/2021 ed in particolare quanto previsto dal comma 3 *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell’anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all’unità superiore*

qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione";

e) l'art. 7, comma 5-bis, D. Lgs. n. 165/2001 "È fatto 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. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. ...";

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 e dalle variazioni di bilancio intervenute, risulta riepilogato come segue:

- anno 2025 euro 1.146.679,15
- anno 2026 euro 1.100.042,85
- anno 2027 euro 1.100.042,85

Ai sensi dell'art. 1 comma 557 quater L. n. 296/2006 e s.m.i., gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore del 2011/2013. Per il Comune di Sant'Egidio alla Vibrata il valore dell'incremento massimo è pari a € 617.931,18 pertanto appare rispettato il limite previsto.

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato e 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 Sant'Egidio alla Vibrata si colloca nella fascia demografica lett. g) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 9.777 al 1/1/2024;

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2024) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2022-2023-2024) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2024) si attesta al 17,75%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, con la variazione proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 sono previste assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato con forme di lavoro flessibile per gli anni 2025 e 2026.

In relazione agli obiettivi strategici definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione approvato e non variato, si rilevava ed evidenziava dal documento, (pagg. 7 e 8) quale parte motiva e fondante:

"Si dà atto che l'attivazione di personale con contratto di somministrazione, nel rispetto dei vincoli dettati dal D.Lgs. n.165/2001, dal D.Lgs. n.81/2015 e dall'art.52 del C.C.N.L. del 21/05/2018, risponde alla necessità di dare continuità ai servizi tramite uno strumento

contrattuale di pronta gestione che consenta l'inserimento di lavoratori in tempi brevi, non avendo l'Ente graduatorie attivabili per assunzioni con contratti a tempo determinato.

Le assunzioni di lavoro flessibile nascono infatti dalla necessità di intervenire a garantire più rapidamente possibile il mantenimento dell'efficienza funzionale dei vari servizi. Nel caso di specie, tale forma di reclutamento è ritenuta la più rispondente alle esigenze dell'Ente, in quanto connessa a situazioni temporanee quali: il diritto di un dipendente dimissionario alla conservazione del posto di lavoro; il bisogno di curare le procedure di rendicontazione dei finanziamenti PNRR e di medie e piccole imprese che impongono il rispetto tassativo di termini che vengono a scadenza nei prossimi mesi; la necessità di garantire continuità dei servizi esterni, in assenza momentanea di figura specializzata.”

Lo scorrimento graduatorie è una modalità di assunzione del personale idoneo, disposta dalle Amministrazioni Pubbliche (locali o “centrali”) e basata sull'utilizzo di una graduatoria propria o altrui, nel rispetto dell'ordine della stessa.

Questa definizione di scorrimento graduatorie, che si applica anche quando l'Amministrazione utilizza graduatorie “esterne”, ovverosia di altre Amministrazioni, e trova conferma nel recente Decreto Milleproroghe 2025 (d.l. n. 202/2025), che ha riformato il Testo Unico del Pubblico Impiego in modo da inserire il comma 5-sexies all'art. 35.

Tra le novità apportate dal decreto legge 14 marzo 2025 n. 25 (Decreto P.A. 2025), che ha introdotto alcune ulteriori limitazioni di “principio” allo scorrimento graduatorie, per la prima volta, infatti, viene specificato a caratteri chiari che le amministrazioni possono reclutare il proprio personale (a tempo determinato o indeterminato) mediante scorrimento di graduatorie proprie a condizione che si sia “in presenza di profili professionali sovrapponibili a quelli individuati nei propri atti di programmazione” (art. 35 comma 5-ter d.lgs. 165/2001).

Il decreto legge 25/2025 riafferma la valenza “prioritaria” del concorso – rispetto allo scorrimento delle graduatorie – dichiarando che “il concorso è lo strumento ordinario e prioritario per il reclutamento di personale da parte delle amministrazioni” pubbliche.

Come già verbalizzato, ci si riserva di monitorare e valutare nel corso dell'anno e prospetticamente, nell'ambito dei controlli interni previsti ai sensi degli artt. 147 e ss del Tuel, di concerto con il Segretario generale e il Dirigente di ragioneria, con particolare attenzione proprio ai contratti di lavoro flessibile come programmati, a causa della particolare tipologia utilizzata, prevista come meramente residuale nell'ambito del pubblico impiego, anche a campione, sia sulla metodologia di individuazione delle professionalità impiegate che sulla eventuale anomala reiterazione dei contratti, al fine di escludere qualsiasi tipo di elusione, abuso o aggiramento delle norme vigenti in materia di assunzione e reclutamento del personale.

Tenuto conto dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti/Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

preannunciata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa in seguito nel presente verbale;

rammentato 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 del medesimo decreto 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;

accertato che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025-2027 consente di rispettare:

- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e s.m.i.;
- il rispetto delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e del DM 17/03/2020

per tutto quanto sin qui espresso, osservato ed evidenziato, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L.n. 34/2019, all'esito dell'istruttoria svolta,

l'organo di revisione esprime parere favorevole alla variazione al paragrafo 3.3 e quindi alla contestuale variazione proposta del Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, inserita nel Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 esistente.

PARTE 2. ASSEVERAZIONE DEL RISPETTO PLURIENNALE DELL'EQUILIBRIO DI BILANCIO.

Richiamata la definizione di equilibrio di bilancio di cui al Principio generale n. 15 “*Le norme di contabilità pubblica pongono come vincolo del bilancio di previsione l'equilibrio di bilancio. L'osservanza di tale principio riguarda il pareggio complessivo di competenza e di cassa attraverso una rigorosa valutazione di tutti i flussi di entrata e di spesa. Il rispetto del principio di pareggio finanziario invero non basta per soddisfare il principio generale dell'equilibrio del sistema di bilancio di ogni pubblica amministrazione. L'equilibrio di bilancio infatti comporta anche la corretta applicazione di tutti gli altri equilibri finanziari, economici e patrimoniali che sono da verificare non solo in sede di previsione, ma anche durante la gestione in modo concomitante con lo svolgersi delle operazioni di esercizio, e quindi nei risultati complessivi dell'esercizio che si riflettono nei documenti contabili di rendicontazione. Nel sistema di bilancio di un'amministrazione pubblica, gli equilibri stabiliti in bilancio devono essere rispettati considerando non solo la fase di previsione, ma anche la fase di rendicontazione come prima forma del controllo interno, concernente tutti i flussi finanziari generati dalla produzione, diretta o indiretta e quindi effettuata anche attraverso le altre forme di gestione dei servizi erogati e di altre attività svolte. Il principio dell'equilibrio di bilancio, quindi è più ampio del normato principio del pareggio finanziario di competenza nel bilancio di previsione autorizzatorio. Anche la realizzazione dell'equilibrio economico (sia nei documenti contabili di programmazione e previsione e quindi con riferimento al budget ed al preventivo economico sia nei documenti contabili di rendicontazione e quindi nel conto economico di fine esercizio) è garanzia della capacità di perseguire le finalità istituzionali ed innovative di un'amministrazione pubblica in un mercato dinamico. L'equilibrio finanziario del bilancio non comporta necessariamente una stabilità anche di carattere economico e patrimoniale. Il principio dell'equilibrio di bilancio, quindi deve essere inteso in una versione complessiva ed analitica del pareggio economico, finanziario e patrimoniale che ogni amministrazione pubblica pone strategicamente da dover realizzare nel suo continuo operare nella comunità amministrata*”;

richiamata altresì la sentenza n. 7/2022 dalle Sezioni Riunite della Corte dei conti in sede giurisdizionale “... L’atto di asseverazione è funzionale a creare affidamento circa la capacità di “equilibrio sostanziale” dell’Ente, in previsione dell’innesto, sul bilancio, dell’ulteriore spesa di personale a tempo indeterminato. L’atto di asseverazione comporta la pregiudiziale validazione della veridicità ed attendibilità dei fattori posti alla base del giudizio e della loro significatività e completezza ai fini del giudizio stesso. Tale verifica deve essere effettuata secondo il principio di prudenza, includendo, quindi, tutti i fattori perturbanti l’equilibrio del bilancio. L’atto di asseverazione si pone all’esito di una complessa attività di verifica che vede coinvolto anche l’Ente e, per esso, i soggetti all’uopo incaricati, nella “mappatura” di tutti gli elementi, circostanze e fattori funzionali a misurare la condizione di equilibrio sostanziale e prospettico dell’Ente. L’Organo di revisione dovrebbe considerare tutti i fattori perturbanti la tenuta degli equilibri di bilancio, e ciò in una proiezione temporale idonea a rappresentarli nella loro interezza e significatività. Ai fini della verifica, dovrebbero venire in rilievo - oltre agli oneri da restituzione di finanziamenti evidenziati dalla Sezione regionale - tutti gli ulteriori elementi reputati “utili” dall’Organo di revisione, tra cui, per esempio il complessivo aggregato delle passività potenziali ovvero la valutazione - in termini di grado di esigibilità - degli ulteriori residui attivi conservati nel bilancio. Il tutto avendo riguardo al “grado” di sufficiente certezza delle correlate coperture economiche anche rispetto ai profili giuridici delle componenti attive e passive del bilancio (esatta individuazione non solo dei flussi finanziari ma anche dei crediti e dei debiti coinvolti nel necessario bilanciamento economico-finanziario) (cfr., ex pluribus, Corte cost. n. 6 del 2017). ...”;

rilevato in atti che con il rendiconto dell’esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 28/5/2025, è stato accertato un risultato di amministrazione pari a euro 3.164.348,57 così composto:

• quota accantonata di euro	2.303.242,72
• quota vincolata di euro	196.293,39
• quota destinata agli investimenti di euro	304.072,44
• quota disponibile di euro	283.571,37

Rilevato altresì che il prospetto di verifica degli equilibri di cui all’allegato 10) in sede di rendiconto 2023 presentava i seguenti risultati:

• W1 risultato di competenza pari a euro	914.529,21
• W2 equilibrio di bilancio pari a euro	372.197,87
• W3 equilibrio complessivo pari a euro	1.055.231,92

Richiamati:

- il verbale n. 5 del 6/5/2025, con il quale l’Organo di revisione ha espresso parere favorevole al Rendiconto 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 28/5/2025;

- il verbale n. 12 del 24/12/2024 con il quale l’attuale Organo di revisione ha espresso parere favorevole con riserva alla Nota di aggiornamento al DUP 2025-2027, approvata con deliberazione di Consiglio comunale n. 66 del 30/12/2024 e alle successive variazioni;

- il verbale n. 13 del 24/12/2024 con il quale l’Organo di revisione ha espresso parere favorevole al Bilancio di previsione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 67 del 30/12/2024; e alle variazioni al Bilancio sin qui intervenute, in coerenza con la variazione proposta nel Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 che prevede sia una

variazione/permutazione della spesa di personale a seguito assunzioni a tempo indeterminato e determinato per gli anni 2025 e 2026, e che pertanto risulta necessario apportare alcune variazioni quali/quantitative della spesa di personale;

preso atto che l'Ente non risulta strutturalmente deficitario, come rilevabile dalla tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, allegata al bilancio 2025-2027;

visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025-2027;

rilevato che ad oggi, dalla documentazione esaminata, dalla Relazione del Dirigente/Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione in questa sede, emerge che il bilancio 2025-2027 risulta prospetticamente mantenere l'equilibrio pluriennale;

l'organo di revisione assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio del Comune di Sant'Egidio alla Vibrata a seguito della variazione proposta alla sezione 3.3 ed al Piano dei fabbisogni di personale 2025-2027.

Fresagrandinaria, 23 ottobre 2025


Dottore commercialista
Ragioniere commercialista
Revisore legale
Dottore in giurisprudenza