



COMUNE DI ARCEVIA  
Provincia di Ancona

**ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA**

Verbale n.57 Data 07/03/2024	OGGETTO: <b>Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.11 del 01/02/2024 "Approvazione del piano integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024-2025-2026 Art.6 D.l.gs. 80/2021</b>
---------------------------------	--

L'anno duemilaventiquattro il giorno sette del mese di marzo alle ore 11,00 l'organo di revisione economico-finanziaria presso il proprio studio sito in Tolentino Via Sacharov n.15/A ha esaminato la seguente documentazione ricevuta in data 06/03/2024 per esprimere il proprio parere in merito al" Approvazione del piano integrato di Attività ed Organizzazione(PIAO) 2023-2025" Art.6 D.l.g.s. 80/2021" contenuta nella proposta di deliberazione n.11 della Giunta Comunale in oggetto:

- Proposta di deliberazione Giunta Comunale n.11 del 01/01/2024,
- PIAO 2024.2025-2026 Sezione Fabbisogno del Personale,
- Prospetto calcolo capacità assunzionale,
- Allegato D) Prospetto cessione capacità funzionale Unione Comuni " Le terre della Marca Senone".

**PREMESSO CHE:**

- Con delibera del Consiglio Comunale n.56 del 21/12/2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera del Consiglio Comunale n.57 del 21/12/2023, esecutiva è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;

**RICHIAMATI** i seguenti disposti di legge:

- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296
- l'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014, come modificato dall'ultimo dalla Legge n. 26/2019;
- l'art.1, comma 228, della legge 208/2015
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- l'articolo 36, comma 2 del d.lgs.165/2001

**CONSIDERATO CHE:**

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del



24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

-Il Comune alla data del 31 dicembre 2023 (*anno immediatamente precedente il primo del triennio in oggetto*) ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo di il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

-Il Comune alla data del 31/12/2022 conta popolazione inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art.1c.2 L. n.158/2017.

Visto il Decreto 8.05.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Vista la sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026;

## **PRESO ATTO CHE**

- sono previste :

### **ANNO 2024**

#### **Assunzioni a tempo indeterminato**

Si prevedono nuove assunzioni nei limiti della capacità finanziaria di copertura della spesa in bilancio e sostituzioni dipendenti cessati.

Vengono previste progressioni verticali nei limiti consentiti a valere sugli stanziamenti di bilancio pari allo 0,55% del Monte Salari 2018 per complessivi € 4.901,27, ai sensi dell'articolo 13 comma 8 CCNL 16/11/2022, articolo 1 comma 612 Legge 234/2021.

- Progressione verticale al Settore Finanziario – 2<sup>a</sup> Area Funzionale - **N. 1 Istruttore Direttivo Contabile** – cat. D CCNL Funzioni Locali – tramite progressione verticale art. 13 CCNL 2019- 2021 del 16/11/2022 con utilizzo risorse dello 0,55% monte salari 2018 (Art. 13 comma 8 CCNL 16/11/2022);

Differenziale teorico costo progressione 1.980,94

- Progressione verticale al Settore Polizia Locale – 5<sup>a</sup> Area funzionale - **N. 1 Istruttore Direttivo Vigilanza** – cat. D CCNL Funzioni Locali – tramite progressione verticale art. 13 CCNL 2019- 2021 del 16/11/2022 con utilizzo risorse dello 0,55% monte salari 2018 (Art. 13 comma 8 CCNL 16/11/2022);

Differenziale teorico costo progressione 1.980,94

Si prevede inoltre la seguente progressione verticale:



- Progressione Verticale al Settore Tecnico – 3<sup>a</sup> Area Funzionale – **N. 1 Istruttore Amm.vo/Tecnico** – cat. C CCNL Funzioni Locali – tramite progressione verticale riserva 50% posti dall'esterno (C1 amministrativo/contabile);

Differenziale teorico costo progressione 1.592,91

TOTALE COSTO PROGRESSIONI VERTICALI € 5.554,79 ( di cui 0,55% monte salari 2018

per € 3.961,88)

- Cessione capacità assunzionale per assunzione n. 1 Istruttore (ex-cat. C) stimata in € 30.446,14 (TABELLARE CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 compresi oneri riflessi) all'Unione dei Comuni "Le terre della Marca Senone" con rientro in organico comunale in caso di scioglimento dell'Unione, in aggiunta alla precedente capacità assunzionale ceduta per € 12.500,00, come prospetto allegato;

#### **Forme flessibili di assunzione**

Si prevedono *nuove* assunzioni a tempo determinato per servizi infungibili e/o sostituzione personale;

Sono autorizzate forme flessibili di utilizzo di personale di altri enti tramite convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 e/o scavalco ex art. 1, c. 557 L. 311/2004, contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione Lavoro e altre forme di lavoro flessibile come previste dalle norme vigenti e per i casi ivi previsti, esclusivamente per sostituzione di personale dei servizi infungibili al fine di evitare l'interruzione degli stessi.

#### **ANNO 2025**

Non si prevedono assunzioni, salvo sostituzioni dipendenti cessati.

#### **Forme flessibili di assunzione**

Si prevedono *nuove* assunzioni a tempo determinato per servizi infungibili e/o sostituzione personale;

sono autorizzate forme flessibili di utilizzo di personale di altri enti tramite convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 e/o scavalco ex art. 1, c. 557 L. 311/2004, contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione Lavoro e altre forme di lavoro flessibile come previste dalle norme vigenti e per i casi ivi previsti, esclusivamente per sostituzione di personale dei servizi infungibili al fine di evitare l'interruzione degli stessi.

#### **ANNO 2026**

Non si prevedono assunzioni, salvo sostituzioni dipendenti cessati

#### **Forme flessibili di assunzione**

Si prevedono *nuove* assunzioni a tempo determinato per servizi infungibili e/o sostituzione personale;



sono autorizzate forme flessibili di utilizzo di personale di altri enti tramite convenzioni ex art. 14 CCNL 2004 e/o scavalco ex art. 1, c. 557 L. 311/2004, contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione Lavoro e altre forme di lavoro flessibile come previste dalle norme vigenti e per i casi ivi previsti, esclusivamente per sostituzione di personale dei servizi infungibili al fine di evitare l'interruzione degli stessi.

## PREMESSO CHE

- l'art.1, comma 475, lett. e) della Legge n. 232/2016 dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e spese finali, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale;
- l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e stabilisce che il mancato rispetto di detto comma implica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 1122/2008 convertito con Legge n. 133/2008;
- il D.L. n. 34/2019 (Decreto crescita), convertito con modificazioni dalla L. 28.06.2019, n. 58 e in particolare l'art. 33 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il D.P.C.M. del 17.03.2020 reca le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;
- le assunzioni a tempo determinato o comunque i rapporti di lavoro flessibile, sono attualmente disciplinate dall'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010, che a seguito delle modifiche introdotte dall'art.11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, prevede che i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o con riferimento al triennio 2007/2009. Qualora, pertanto, ne ricorrano i presupposti (esempio temporaneità dovuta ad afflussi turistici, introduzioni di nuovi servizi o nuove tecnologie non fronteggiabili con il personale in servizio;), le amministrazioni devono dare priorità al personale presente nelle proprie graduatorie a tempo indeterminato, ricorrendo nel caso anche agli idonei di altre graduatorie a tempo indeterminato di altri Comuni, previo accordo con gli stessi. In ogni caso per i rapporti di lavoro a tempo determinato superiori a 12 mesi le attuali disposizioni legislative prevedono - fermo restando la verifica dei vincoli assunzionali nel rispetto del patto di stabilità interno - che prima di attivare procedure concorsuali, scorrimenti di graduatorie o avviamenti dalle liste



di collocamento, sono tenute ad espletare le procedure di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001;

**VERIFICATO CHE** questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2023;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026, del rendiconto 2021, del bilancio consolidato 2021 e ha provveduto alla trasmissione di questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- in base alla tabella 1 dell'art. 4 del D.P.C.M. 17.03.2020 ha un rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al di sotto del "valore soglia più basso" della fascia demografica di appartenenza e può incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del citato D.P.C.M., nonché utilizzare, in alternativa, le capacità assunzionali residue;

Atteso che questo Organo è chiamato, a sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, ad esprimersi in merito alla compatibilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica ed in ordine alla spesa per il piano del fabbisogno di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e dall'art. 91 del T.U.E.L.;

Alla luce delle considerazioni che precedono

**ATTESTA**

Che il documento predisposto da questo ente quale sezione "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è rispondente alle disposizioni e presupposti di legge sopra citati e il limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica è rispettato;

**ESPRIME**

Parere favorevole all'adozione della proposta di deliberazione in oggetto.

La seduta si è conclusa alle ore 12,30

Letto, approvato e sottoscritto.



L'organo di revisione economico-  
finanziaria

*[Handwritten signature]*

---