



COMUNE DI MILENA  
(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

**ORGANO DI REVISIONE**

Verbale n. 32

**OGGETTO:** “Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027- ai sensi dell'Art. 6, D.L. 9 Giugno 2021, n. 80”.

L'anno duemilaventacinque (2025) il giorno 7 (sette) del mese di Febbraio, dalla propria sede, si è riunito, l'Organo di Revisione del Comune di Milena, nominato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 4 del 30 Gennaio 2024 per il triennio 2024/2027, mediante estrazione a sorte.

Nell'ambito delle proprie funzioni previste dall'Art. 239 del D.Lgs. 267/2000 (TUEL) ha esaminato la proposta di deliberazione, unitamente agli allegati di Legge, pervenuta, tramite PEC il 03.02.2025, a firma del responsabile del procedimento Dott. Claudio Salvatore CIPOLLA, proponente, operando ai sensi e nel rispetto:

**VISTO**

- il T.U. sull'ordinamento degli Enti locali, approvato con D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 118/2011;
- lo Statuto Comunale;
- il regolamento comunale di contabilità;
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

**PREMESSO** che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 53 del 19.12.2024, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025/2027;
- con delibera di Consiglio comunale n. 54 del 19.12.2024, esecutiva, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2025/2027;
- con delibera di Giunta comunale n. 4 del 14.01.2025, esecutiva, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027.

**PRESO ATTO**

- che D.L. 9 Giugno 2021, n. 80, dispone all'Art. 6, cc. 1-4 “*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.....*”;

- 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.

#### **VISTO:**

- 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 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 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. 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, 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.

#### **RICHIAMATI:**

- l'Art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'Art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'Art.14 bis del D.L. n. 4/2019 che dispone *“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”*.

#### **CONSIDERATO**

- che gli Enti sono chiamati a adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale.

## **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 27/04/20201) 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);
- rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;
- preso atto che con deliberazione di Giunta dell'Unione Terre di Pianura n. 50 del 21/06/2022 è stato adottato il piano delle azioni positive 22/24 in materia di pari opportunità previsto dall'Art. 48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'Art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024.

**VISTA** la proposta della “Sezione 3: Organizzazione e capitale umano” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

**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 rispetta il limite di cui all'Art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come

dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa:

- rispetta il limite di cui all'Art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, non prevedendo una spesa per lavoro flessibile;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP.

**RILEVATO CHE:**

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'Art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli Enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli Enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'Art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- 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 ed al luogo di lavoro.

**VISTA** la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. 24 Giugno 2022.

**PRESO ATTO** che con nota prot. n. 829 del 29.01.2025 la sezione 3 "*Organizzazione e capitale umano*" del PIAO 2025/2027, unitamente al Regolamento lavoro agile, è stata trasmessa sia alle organizzazioni sindacali che alle RSU.

**CONSIDERATO** che le predette organizzazioni sindacali non hanno attivato il tavolo di confronto nei termini di Legge.

**RITENUTO** di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale; dover provvedere in merito.

**VISTA** la Legge 142/1990 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla L.R. 44/1991;

**VISTA** la L.R. 30/2000, recante norme sull'ordinamento degli Enti locali;

**VISTO** il vigente O.R.EE.LL.;

**VISTO** il Decreto Presidenziale 31/01/2012 n° 13;

**VISTO** l'Art. 42, secondo comma, lettere b) ed l) del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**ACQUISITO** il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica da parte del responsabile del procedimento Dott. Claudio Salvatore Cipolla, e regolarità contabile, del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria Dott. Claudio Salvatore Cipolla, resi, ai

sensi degli Articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del Decreto Legislativo del 18.08.2000, N. 267 e successive modifiche ed integrazioni.

**Si raccomanda** di pubblicare il Regolamento lavoro agile all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Disposizioni generali", sottosezione di secondo livello "Atti generali" e nella sezione del sito istituzionale dedicata ai regolamenti e di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'Art. 6, c. 4, D.L. 9 Giugno 2021, n. 80.

Il Revisore dei Conti, per le proprie competenze,

**esprime parere favorevole,**

quanto alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale, presentata dal responsabile del procedimento Dott. Claudio Salvatore Cipolla, avente oggetto: "**Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027- ai sensi dell'Art. 6, D.L. 9 Giugno 2021, n. 80**".

L'Organo di Revisione

*Dott. Michele Anastasi*

