

CITTA' DI CIVITANOVA MARCHE

PROVINCIA DI MACERATA

VERBALE DELL'ORGANO DI REVISIONE n. 84 del 28/03/2025

Oggetto: "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027, ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132".

Premesso che i sottoscritti Rag. Monaldo Andreozzi, Dott.ssa Annamaria Nori e Dott. Paolo Crucianelli, componenti del collegio dei revisori dei conti del Comune di Civitanova Marche nominati con deliberazioni di Consiglio Comunale;

Vista la proposta di delibera di Giunta Comunale n. 115 del 26/03/2025 sottoposta all'Organo di revisione avente ad oggetto *"Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027, ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132"*;

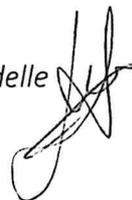
Preso atto della delibera consiliare n. 72 del 20/12/2024 con la quale è stata approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) contenente le linee strategiche e operative per la programmazione finanziaria e gestionale relativamente al triennio 2025-2027;

Preso atto della delibera consiliare n. 73 del 20/12/2024 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027 secondo lo schema previsto dal D. Lgs. 118/2011 e successive modificazioni, in termini di "competenza" e, per l'annualità 2025, anche in termini di "cassa";

Preso atto della delibera di Giunta Comunale n. 20 del 31/01/2025 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) 2025/2027;

Visto:

- l'art. 6 "Piano integrato di attività e organizzazione" del D.L. n.80/2021, convertito con modificazione nella legge 113/2021";
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 dispone che: *"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. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che 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. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui *"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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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”;

- *l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che 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:
 - *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;*
 - *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 L. n. 296/2006 che 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 dalla 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 L. 296/2006 che dispone che “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;*

Preso atto che:

- *il D.L. n. 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.

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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 D.P.C.M. 17.03.2020 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";

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";

Richiamate 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 regole sopra viste; 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".

Richiamato il Comunicato del Presidente dell'Anac del 30 gennaio 2025 con il quale si ricorda che, per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del bilancio di previsione disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024;

Preso atto che ai sensi dell'art.1 comma 557-quater e successivi della legge 27 dicembre 2006, n. 296 il limite massimo di spesa di personale è pari a 8.315.792,98:

Verifica rispetto limite art. 1 co. 557 quater l.296/2006 (triennio 2011/2013)	2025	2026	2027
Spesa potenziale massima da confrontare con il limite	8.124.753,40	8.124.753,40	8.124.753,40
Limite art. 1 co. 557 quater l. 296/2006 (triennio 2011/2013)	8.315.792,98	8.315.792,98	8.315.792,98
Differenza rispetto al limite	121.039,58	121.039,58	121.039,58

Preso atto che il calcolo della capacità assunzionale aggiornata con il rendiconto anno 2023 presenta un rapporto tra spese del personale ed entrate correnti al netto del FCDE pari al 17,75% inferiore al valore soglia della tabella 1 del D.M. 17/03/2020 pari al 27%.

Rendiconto	2022	2023	2024	Totale triennio	Media Triennio
Entrate correnti	47.747.911,43	50.327.735,45	55.698.076,53	153.773.723,41	51.257.907,80
Totale FCDE					4.126.000,00
Media triennio al netto FCDE					47.131.907,80

spesa di personale	8.367.203,12	=17,75%
media entrate al netto FCDE	47.131.907,80	

Poiché il rapporto è inferiore al valore soglia, l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, 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.

Preso atto della vigente normativa e delle nuove esigenze del fabbisogno, l'Ente presenta un aggiornamento del piano delle assunzioni per l'anno 2025 e predispone la programmazione per il triennio 2025/2027, tenuto conto dei seguenti elementi:

- conferma delle assunzioni già previste e non realizzate nel precedente PTFP;
- necessità di sostituire il personale a vario titolo cessato;
- eventuali assunzioni per sostituzioni o altre necessità non previste potranno essere comunque attivate nel rispetto dello specifico vincolo di spesa, anche attraverso l'istituto della mobilità o con convenzioni come previsto dalla normativa vigente;

Dato atto che nel complesso, la programmazione prevede l'assunzione delle unità a tempo indeterminato di seguito indicate:

- per l'anno 2025:

TIPOLOGIA RAPPORTO	PROFILO	NUMERO
TEMPO INDETERMINATO	EX B	2
TEMPO INDETERMINATO	EX C	2
TEMPO INDETERMINATO	EX D	2
TEMPO INDETERMINATO	DIRIGENTE	0
TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2025		6

- per l'anno 2026:

TIPOLOGIA RAPPORTO	PROFILO	NUMERO
TEMPO INDETERMINATO	EX B	3
TEMPO INDETERMINATO	EX C	3
TEMPO INDETERMINATO	EX D	2
TEMPO INDETERMINATO	DIRIGENTE	2
TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2026		10

- per l'anno 2027:

TIPOLOGIA RAPPORTO	PROFILO	NUMERO
TEMPO INDETERMINATO	EX B	4
TEMPO INDETERMINATO	EX C	1
TEMPO INDETERMINATO	EX D	2
TEMPO INDETERMINATO	DIRIGENTE	1
TOTALE ASSUNZIONI ANNO 2027		8

Dato atto che per l'anno 2025, il fabbisogno di personale a tempo determinato, pari ad euro 216.367,50, rispetta i limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 (all. C) escluse le assunzioni non soggette a limite di spesa di cui all'allegato D.

Pertanto, si prende atto della compatibilità delle assunzioni previste nel P.T.F.P. 2025-2027 con la capacità assunzionale disponibile, definita secondo le regole di cui al D.M. 17 marzo 2020. L'Organo di Revisione raccomanda l'Ente che prima di ogni assunzione sia verificato il rispetto della compatibilità delle assunzioni.

Visto lo Statuto dell'ente;

Visto il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

Riscontrata la congruità, la coerenza e l'attendibilità della predetta proposta di PTFP;

Tenuto conto che la proposta di deliberazione è provvista del parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile dei Servizi Finanziari dott.ssa Roberta Perugini e del parere di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio dott.ssa Paola Recchi, rilasciati in data 28/03/2025.

L'Organo di Revisione, premesso quanto sopra

dà atto

che il Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, contenuto nella sezione 3 del P.I.A.O., 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 di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio,

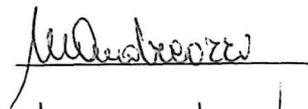
Esprime parere favorevole

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 26/03/2025 "Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025/2027, ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132".

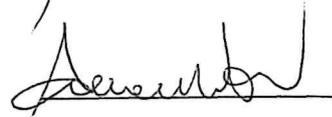
Civitanova Marche, 28 marzo 2025.

L'Organo di Revisione

Rag. Monaldo Andreozzi (Presidente)

Handwritten signature of Monaldo Andreozzi in cursive script, positioned above a horizontal line.

Dott.ssa Annamaria Nori

Handwritten signature of Annamaria Nori in cursive script, positioned above a horizontal line.

Dott. Paolo Crucianelli

Handwritten signature of Paolo Crucianelli in cursive script, positioned above a horizontal line.

