COMUNE DI GIAVE
(PROVINCIA DI SASSARI)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Esercizio Finanziario 2025

Esercizio Definitivo

OGGETTO: ***Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Triennio 2025/2027***

PARERE *ex articolo 19, comma 8, L. n.448/2001,* *limitatamente* *alla* ***Sezione 3^ Organizzazione e Capitale Umano***.

Il sottoscritto Revisore

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n.80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n.113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che "*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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 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 e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e della legge 6 novembre 2012, n.190*";

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che "*In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114*";

Tenuto Conto di quanto stabilito dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai *Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*, il cui articolo1, comma 1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- *Piano dei fabbisogni di personale*, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- *Piano delle azioni concrete*, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- *Piano della performance,* di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150;
- *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n.190;
- *Piano organizzativo del lavoro agile*, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n.124;
- *Piano di azioni positive*, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198;

Considerato che per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dell'art. 1 del DPR n.81/2022, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b);

Richiamato il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale), nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti;

Rilevato che:

- con Deliberazione del Consiglio comunale n.4 del 31/03/2025 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 ai sensi dell'art.170, comma 1, D.Lgs. 267/2000;
- con Deliberazione del Consiglio comunale n.5 del 31/03/2025 è stato approvato il bilancio di Previsione 2025/2027 ai sensi dell'art.151 del D.Lgs. 267/2000 e art.10 del D.Lgs. 118/2011;
- con Deliberazione del Consiglio comunale n.17 del 09/08/2024 è stato approvato il Rendiconto per la gestione 2023 ai sensi dell'art. 227 comma 2, D.Lgs. 267/2000 e art.18, comma 1, lett.b ,D.Lgs 118/2011;
- con Deliberazione della Giunta comunale n.73 del 23/11/2023 con la quale è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente (Organigramma e Funzionigramma) con la conseguente rideterminazione della struttura organizzativa, la quale si compone di tre aree di seguito specificate:
  - Area Amministrativa Finanziaria Vigilanza e Commercio;
  - Area Sociale e Socio-Culturale;
  - Area Tecnico-Manutentiva e di Edilizia Privata;
- Con Deliberazione di Giunta comunale n.26 del 08.04.2024, con la quale è stato approvato *Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PIAO) per il triennio 2024-2026*

Tenuto conto che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all'articolo 7, comma 1, che "*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 Piano tipo 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*";
- all'articolo 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'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*";

Considerato che il Comune, alla data del 31.12.2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2025-2027 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

Tenuto conto di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, recante "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e successive modifiche e integrazioni;

- la legge 7 agosto 2015 n.124, recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n.190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n.33, recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni*" e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 22 maggio 2017, n.81, recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198, recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*", ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante "*Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*";
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante "*Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti*";
- la direttiva n.2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche*";
- le *Linee guida del 30 novembre 2021* del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di *Lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche*;

Richiamati, per le finalità in oggetto:

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28.12.2001 n.448, che testualmente recita "*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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. 3, comma 10-bis, del D.L. n.90 del 24.06.2014, convertito dalla Legge n.114 del 11.08.2014, che testualmente recita "*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. In caso di mancato adempimento, il prefetto presenta una relazione al Ministero dell'interno. Con la medesima relazione viene altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'articolo 11 del presente decreto";*
- l'art. 33, comma 2, del cosiddetto "*Decreto Crescita*", D.L. n.34 del 30 aprile 2019, convertito dalla Legge 28 giugno 2019, n.58, e modificato dall'art. 1, comma 853, della Legge n. 160/2019, ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo viene di seguito riportato: "*2. 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio …"

Visto che:

- l'art. 91, comma 1, secondo capoverso, del D.Lgs. n.267/2000 che "gli *organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale*";

- l'art. 39, comma 1, della legge n.449/1997 ha introdotto lo strumento della *Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale*, finalizzata ad assicurare la migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;

- il comma 19 del citato articolo dispone che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi suddetti, avendo come obiettivo la riduzione programmata della spese per il personale;

- il comma 20-*bis* dello stesso articolo, introdotto dalla legge Finanziaria 2000, prevede che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale e realizzando le assunzioni anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili;

- l'art. 6 del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che alla ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si proceda periodicamente e, comunque a scadenza triennale e più specificamente, che le variazioni di dotazione organica già determinate sono approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della legge n.449/1997 e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

- l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001 fornisce le "*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*";

- Il D.Lgs. n.75/2017 ai sensi del quale la ***Dotazione Organica*** non deve essere più intesa come un *elenco di posti* di lavoro occupati e da occupare ma come ***tetto massimo di spesa potenziale*** che ciascuna amministrazione deve determinare nell'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, nei limiti delle vigenti norme di legge inerenti il contenimento della spesa di personale e la determinazione della capacità assunzionale;

Considerato che**:**

- l'articolo 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019 n.34, convertito in Legge 28/6/2019 n.58, ha introdotto una significativa modifica della ***disciplina relativa alle facoltà assunzionali*** dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul *turn-over* ed un sistema maggiormente flessibile basato sulla ***sostenibilità finanziaria della spesa del personale***;

- il Decreto 17 marzo 2020 *Misure per la definizione delle* ***capacità assunzionali*** *di personale* ***a tempo indeterminato*** *dei comuni* (in G.U. Serie Generale n.108 del 27-04-2020) della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, attuativo del predetto D.L. n.34/2019, ha disposto l'entrata in vigore delle nuove regole a far data dal 20 aprile 2020, per cui le adozioni, modificazioni e integrazioni del *Piano Triennale del Fabbisogno di Personale* devono essere disposte secondo detta nuova disciplina. Dette nuove disposizioni in materia di personale:

- ✓ individuano i *valori soglia*, differenziati per fascia demografica, che rappresentano il valore massimo di spesa di personale che l'ente può sostenere;
- ✓ stabiliscono le modalità di calcolo dei valori soglia, dati dal *rapporto tra la spesa complessiva per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione,* e *la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerata al netto del fondo crediti dubbia esigibilità* stanziato nel bilancio di previsione dell'ultimo anno del triennio considerato;
- ✓ determinano le *percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato* per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- ✓ individuano i *valori soglia superiore* della maggiore spesa del personale (o "*valore soglia di rientro della maggiore spesa*" tab.3);

- la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri -Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 ha declinato, per quanto di competenza, la predetta nuova disciplina assunzionale;

Dato atto che, in riferimento alla determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, in applicazione delle regole introdotte dal richiamato articolo 33, comma 2, del D.L. n.34/2019 convertito in legge n.58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo, effettuando il calcolo con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2020, 2021 e 2022 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2022 per la spesa, le risultanze sono esplicitate negli specifici prospetti a corredo del documento oggetto di approvazione, fra questi *Calcolo capacità assunzionali a tempo indeterminato; Calcolo capacità assunzionali a tempo determinato; Dotazione organica; Piano assunzioni;*

Dato atto del valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. n.296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, e dell'art.7 del D.P.C.M. a mente del quale "*La maggior spesa per assunzioni di personale **a tempo indeterminato** derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 **non rileva** ai fini del rispetto del limite di spesa previsto **dall'art. 1, commi 557-quater e 562**, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*".
Quanto sopra trova riscontro negli elaborati acquisiti alla pratica oggetto di esame ed ai quali si fa integrale rimando per le finalità del presente parere;

Dato atto che con la proposta di deliberazioni per la Giunta comunale oggetto di esame ai fini del presente parere recante il seguente oggetto ***Approvazione Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027***, ***ai sensi dell'art. 6 del DL n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021***, recante il seguente dispositivo:

" …

PROPONE

***1. di approvare** il Piano Integrato di Attività e Organizzazione **2025/2027** (PIAO), nella versione di cui **all'allegato n.1** al presente atto quale parte integrante, dando nel contempo atto che i di seguito elencati atti di programmazione, già approvati dall'Ente secondo il vigente ordinamento, sono da considerarsi parti costituenti quali parti costituenti lo stesso i seguenti documenti esposti come allegati e/o sezioni/sottosezioni:*

- ✓ *Piano triennale del fabbisogno del personale **2025/2027;***
- ✓ *Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza **2025/2027**;*
- ✓ *Piano delle azioni positive **2025/2027;***
- ✓ *Piano Organizzativo del Lavoro Agile **2025/2027**;*
- ✓ *Piano dettagliato degli obiettivi **2025/2027;***

***2. di dare mandato** al Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario affinché sovraintenda alla pubblicazione del Piano di cui al punto 1) nella Sezione Amministrazione Trasparente sul sito Internet istituzionale dell'ente, all'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la pubblicazione sul relativo portale e ne coordini il monitoraggio;*

***3. di dichiarare**, attesa l'urgenza di provvedere, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134-comma 4 - del citato Decreto Legislativo n.267/2000 e ss.mm.ii.;*

…**”**

Preso atto della normativa appropriatamente richiamata nella proposta e delle dinamiche finanziarie esplicitate nei documenti acquisiti agli atti ai fini della medesima pratica che, seppure non materialmente allegati, ne costituiscono parte integrante e sostanziale in quanto utilizzati e posti a base del documento oggetto di approvazione da parte della Giunta comunale (contenenti, anche, le risultanze contabili utili ai fini in esame);

Accertato che il Comune può procedere ad assunzioni di personale in quanto, relativamente alle assunzioni programmate nell'ambito della proposta di deliberazione sottoposta al presente parere:

- è in regola con gli *obblighi di riduzione delle spese di personale* rispetto al tetto del valore medio del anno 2008 (comma 662-quater dell'art. 1 della L. n.296/2006, inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n.90, convertito con modificazioni nella Legge n.114/2014);
- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli *equilibri di bilancio* nell'anno 2021 e 2020, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della Legge n.145/2018. Tale disciplina prevede che decorrere dall'anno 2019 i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un *risultato di competenza* dell'esercizio *non negativo*;
- non si trova in *condizioni strutturalmente deficitarie*, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha attivato la *piattaforma telematica per la certificazione dei crediti* vantati dai privati;
- rispetta con riferimento alla programmazione finanziaria 2025/2027, il *limite di spesa di personale ex co. 562 della L. 296/2006 e per il lavoro flessibile ex art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010* e s.m.i.;
- rispetta i *limiti massimi di ricorso a personale a tempo determinato* ai sensi dell'art. 50, co. 3 del vigente CCNL;
- ha rilevato la mancanza, per l'anno 2025, di dipendenti in *soprannumero o in eccedenza* e tale situazione, alla data odierna, non risulta modificata;

Per quanto sopra l'Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. n.112/2008;

Dato atto della competenza di questo organo in ordine all'accertamento del rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa del personale, di cui all'articolo 19, comma 8, della L. n.448/2001 e ss.mm., alla verifica delle motivazioni eventualmente addotte in presenza di possibili deroghe al predetto principio e delle altre variabili finanziarie rilevanti ai fini dell'atto in esame;

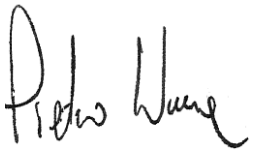
Sulla base di quanto sopra,

Accertato il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa del personale di cui all'articolo 39 della L.n.449/1997 e ss.mm., nonché degli altri vincoli posti dalla normativa in materia assunzionale;

Visti i pareri favorevoli in merito alla regolarità tecnica e contabile della deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1, D.Lgs. del 18 agosto 2000 n.267;

ESPRIME parere Favorevole in ordine alla **proposta di deliberazione di Giunta comunale** avente ad oggetto il **“*Approvazione Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027, ai sensi dell'art. 6 del DL n.80/2021, convertito con modificazioni in legge n.113/2021”,***

limitatamente alla ***Sezione 3^ Organizzazione e Capitale Umano.***

Sassari, 30 Marzo 2025

Il Revisore Unico
(Dott. Pietro Nurra)