



Comune di Fonte

Città Metropolitana di Roma Capitale

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Verbale n.45 del 21/07/2025

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE AVENTE PER OGGETTO “II AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025-2026-2027.”

L'anno duemilaventicinque il giorno 21 del mese di Luglio l'Organo di Revisione Finanziaria, nominato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 29/02/2024, riunito in modalità telematica, risulta così composto:

<u>Dott. Gianluca CALDARELLI</u>	presidente
<u>Dott. Gianluca LA VITA</u>	componente
<u>Dott. Francesco VALENTE</u>	componente

L'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

Premesso che è stata trasmessa, dall'Amministrazione con mail del 21-07-2025, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente per oggetto “ Il aggiornamento del Piano Integrato di attività ed organizzazione (PIAO) triennio 2025-2026-2027” contenente la modifica della sottosezione “Piano dei fabbisogni di personale” della Sezione “Organizzazione e capitale umano”; Richiamati i propri precedenti pareri n. 25 del 30/01/2025 sulla Sottosezione “PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE” della sezione “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO” del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027 e n. 31 del 27/03/2025 sul “ I AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2026-2027”;

Dato atto che:

- L'art. 6 del DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 prevede che le pubbliche amministrazioni, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di durata triennale, aggiornato annualmente, e definisce, tra le altre cose “compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”;

- Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” emanato in attuazione all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, all'art. 1 prevede che *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;.....”*
- L'Allegato n. 4/1 al D.Lgs 118/2011 “PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO” al punto 8.2 prevede che il contenuto minimo della Sezione Operativa del Documento Unico di programmazione (DUP) è costituito, tra l'altro, *dalla programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale a livello triennale e annuale entro i limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'Ente in base alla normativa vigente;*

Osservato che l'articolo 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che: *“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 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 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, e' approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, e' approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

Richiamate le linee di indirizzo (Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018) emanate ai sensi del sopra richiamato articolo 6, d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, in base alle quali *“dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa,*

di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.” e che “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.” ;

Visto il Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con legge n. 58 del 29/6/2019 il quale all'art. 33 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Rilevato che il sopra richiamato Decreto del Ministro della pubblica amministrazione risulta emanato in data 17/03/2020 (GU n.108 del 27-4-2020) prevede all'art. 4 comma 2 che, con decorrenza dal 20 aprile 2020, “i comuni che si collocano al di sotto del valore sogliapossono 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,, non superiore al valore soglia.....” e che “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" ;

Preso atto che tale valore soglia per il Comune di Fonte Nuova è determinato nel 27%, che rapportato ad una media delle entrate 2022-2024 (al netto del FCDE) di € 21.940.042,23, determina una spesa del personale massima al fine della determinazione del limite massimo delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato, al netto dell'IRAP di € 5.802.311,40;

Rilevato che per gli Enti Locali l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale, prevedendo in particolare al comma 557 quater che *"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 legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013)."* determinato per il Comune di Fonte Nuova ad € 3.829.272,35 (al lordo di irap e al netto delle componenti escluse);

Ritenuto ai sensi di quanto sopra riportato, che il limite finanziario massimo della dotazione organica previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 e dalle suddette linee guida possa essere determinato nel limite massimo previsto dall'art.1 comma 557 quater della legge 296/2006 (pari per ad € 3.829.272,35) e che l'eventuale differenziale con la sopra richiamata spesa del personale corrispondente all'incidenza percentuale del 27%, sulle entrate correnti (al netto delle differenti modalità di calcolo) 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, come previsto dall'art. 7 del D.M. 17/03/2020;

Richiamato altresì l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 che per le assunzioni a tempo determinato prevede che *"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché' al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché' per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009. "*

Visti i contenuti dell'aggiornamento della sopra richiamata Sottosezione del PIAO 2025-2027 concernente la programmazione del fabbisogno del personale, che riguarda la previsione dell'assunzione di n. 1 unità a tempo indeterminato connessa alla richiesta di riammissione in servizio presentata da un dipendente ex art. 25 comma 10 del CCNL 2019/2021 il quale prevede che *"Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova....."*;

Visto l'art. 91 del TUEL D.Lgs 267/2000;

Visto l'art. 39 della Legge 449/1997;

Visto l'art.19 comma 8 della Legge 448/2001;

Visto l'art. 1 commi 557 e ss, della Legge 296/2006;

Visto l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010;

Visto l'art. 33 del D.L. 34/2019 e il correlato D.M. 17/03/2020;

Visto l'art. 6 del D.L. 80/2021 e il correlato D.P.R. 81/2022

Preso atto che per l'aggiornamento in oggetto non comporta variazioni degli stanziamenti in bilancio, in quanto la spesa del dipendente da riammettere in servizio, presentata ex art. 25 comma 10 del CCNL 2019/2021, risulta già contemplata negli stanziamenti del bilancio di previsione;

Richiamata, a riguardo, la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELIC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

Atteso che l'Ente ha rispettato i vincoli del Pareggio di Bilancio e rispetterà in modo prospettico i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 e ss della legge 27 dicembre 2006, n. 296 nonché quelli previsti dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 per la spesa per lavoro flessibile anche a seguito dell'integrazione e rimodulazione alla programmazione in oggetto e che la dotazione organica rideterminata nella suddetta deliberazione, come evidenziato nei prospetti trasmessi, rispetta il limite finanziario potenziale come sopra definito;

Accertato quindi, ai sensi dell'art.19 comma 8 della Legge 448/2001, che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, e che non sono previste deroghe a tale principio e asseverato nei termini sopra riportati, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del Decreto del Ministro della pubblica amministrazione del 17/03/2020 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Raccomandato di attenersi alle sopra richiamate possibilità assunzionali e monitorare costantemente la spesa del personale;

Visto il parere di regolarità tecnica e contabile rilasciato dal Dirigente del Settore Economico - Finanziario ai sensi dell'articolo 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Nel rispetto delle raccomandazioni sopra formulate

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente per oggetto “II AGGIORNAMENTO DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2025-2026-2027” inerente la modifica della sottosezione “Piano dei fabbisogni di personale” della Sezione “Organizzazione e capitale umano”.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Gianluca CALDARELLI



Gianluca LA VITA



Francesco VALENTE

