

**Rag. Michele Raimondo Mura**  
**Commercialista-Revisore Legale**  
**Via Torino2-PADRU(SS)**  
**C.F. MRUMHL64P02G015J**

## COMUNE DI LURAS

PROVINCIA GALLURA NORD EST SARDEGNA

### ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

<b>Verbale n. 8 del 30/07/2025</b>	<b>Parere su proposta di deliberazione inerente “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del D.M. 24 giugno 2022.”;</b>
--	--

L'Organo di Revisione Economico-Finanziaria del Comune intestato;

**Vista** la Parte II - Titolo VII del T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

**Visto** l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che testualmente recita:

**“Art. 19 – Assunzioni di personale.**

*...omissis...*

*8. 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.”;*

**Vista** la proposta di G.C. n. 21 del 29/07/2025 avente ad oggetto **“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del D.M. 24 giugno 2022.”;**

**Visto** l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;

**Visto** l'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni;

**Visto** l'art.9, comma 28 del D.L. 78/2010, modificato dall'art. 11 del D.L. 90/2014, convertito con Legge 114/2014;

**Viste** le novità legislative in materia di personale intervenute con il Decreto legge n. 113/2016 convertito in legge 07.08.2016 n. 160 :

-Art. 16, comma 1: All'articolo 1, comma 557, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, la lettera a) è abrogata.

**Visto** il D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 che è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165;

**Visto** il D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, che intervenendo all'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114:

- modifica il comma 5 stabilendo che sono destinate alle assunzioni le facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

- introduce il comma 5 sexies disponendo che 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;

**Visto** l'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 nel quale si stabilisce che i comuni potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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;

**VISTO** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di superare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557- quater e/o 562, L. n. 296/2006;

**Rilevato** che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Considerato** che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia come da tabella che segue:

**Visto** che la Circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno chiarisce che le: Entrate correnti da considerare siano quelle relative al Titolo I, II e III (al netto dell'FCDE) come riportate negli aggregati BDAP con l'unica eccezione rappresentata dalla contabilizzazione nelle entrate correnti anche della TARI ( sempre al netto del FCDE diparte corrente) per i comuni che abbiano optato per la tariffa corrispettiva riscossa dal soggetto affidatario del servizio di gestione dei rifiuti urbani, Spese di personale da considerare, siano quelle relative alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000 (redditi da lavoro dipendente ) nonché i codici di spesa U1.03.02.12.001 (acquisto servizi da agenzie interinali); U1.03.02.12.002 (quota LSU in carico all'ente); U1.03.02.12.003 (cococo e cocopro); U1.03.02.12.999(altre forme di lavoro flessibile);

#### **Visto che:**

- con un comunicato dell'ANAC del 30.01.2025 è stato sancito che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO è fissato al 30 marzo 2025;
- il comunicato, inoltre, segnala che in relazione al Ptpct (Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza), per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti, c'è la possibilità, dopo la prima adozione, di confermare nel triennio – con apposito atto motivato dell'organo di indirizzo – lo strumento programmatico adottato nell'anno precedente, con l'obbligo in ogni caso di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni tre anni come previsto dalla normativa;

**Considerato** che il Comune di LURAS, alla data del 31/12/2024 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;

**Dato atto** che il Comune di LURAS alla data del 31.12.2024 ha una popolazione inferiore a 2.999 abitanti e si colloca nella fascia C;

Di seguito il prospetto di calcolo del limite di cui al DM 17 marzo 2020, con evidenza della collocazione del Comune tra i comuni virtuosi, considerato che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti nette è al di sotto del valore soglia di tale rapporto previsto per classe demografica dalla tabella 1 dello stesso DM (valore soglia 27,60%)

## Entrate correnti

Media entrate correnti				
Entrate correnti	2022	2023	2024	Media del triennio
Totale entrate correnti	€ 4.258.494,17	€ 3.503.663,22	€ 3.220.341,69	€ 3.660.833,03
FCDE 2024			€ 31.975,93	€ 3.628.857,10

## Rapporto tra spese di personale ed entrate correnti

Spesa del personale	
<b>Spesa del personale 2024</b>	<b>€ 542.221,25</b>

Incidenza spesa del personale/entrate correnti	
Incidenza spesa del personale/entrate correnti	<b>14,94%</b>

Fascia demografica dell'ente - Valori soglia percentuali		
Fascia demografica	Soglia Enti virtuosi	Soglia massima
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	<b>27,60%</b>	<b>31,60%</b>

## Capacità assunzionale

Margine residuo per assunzioni a tempo indeterminato			
Spesa del personale 2024			
Spesa massima del personale 2025	Spazi assunzionali ceduti	Previsioni di spesa 2025	Capacità assunzionale residua
€ 1.001.564,56		€ 602.037,00	<b>399.527,56 €</b>

Spesa del Personale		
Impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;		
Entrate Correnti		
Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.		
Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;	27,60%	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%	29,30%
Comuni che si collocano nella seconda fascia		
I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.		
Comuni che si collocano nella terza fascia		
A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.		

L'Ente presenta una struttura sottodimensionata in relazione alla portata dei progetti in corso di attuazione e a quelli da avviare sulla base del programma di mandato 2025-2030.

Tuttavia, sulla base degli attuali vincoli di bilancio, le esigenze di potenziamento della struttura organizzativa possono essere soddisfatte solo parzialmente, partendo dai servizi che richiedono un supporto prioritario, secondo le previsioni riportate nei seguenti prospetti.

Allo stato attuale, non si prevedono assunzioni negli anni 2026 e 2027, fatti salvi successivi aggiornamenti dettati da nuove esigenze sopravvenute o in caso di mancato buon fine delle procedure di reclutamento previste nel 2025.

<b>Profilo professionale</b>	<b>Unità</b>	<b>Modalità di reclutamento</b>	<b>Area di assegnazione</b>
Istruttore amministrativo	1	Utilizzo graduatorie di altri Enti o concorso pubblico a tempo indeterminato	Area Amministrativa
Istruttore tecnico	1	Utilizzo graduatoria interna o concorso pubblico a tempo indeterminato	Area Tecnica
Istruttore di vigilanza	1	Part-time 50% a tempo indeterminato o a tempo determinato nelle more dell'esperimento delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato	Area Polizia locale
Funzionario Assistente sociale	1	Incarico a tempo determinato, fino a un massimo di 12 ore ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 311/2004	Area Servizi sociali
Operatore esperto manutentore	1	Trasformazione del rapporto di lavoro da part-time a full time (da 30 a 36 ore)	Area Tecnica
Istruttore amministrativo	2	Attivazione progressioni verticali programmate nel 2024	Area Amministrativa
Funzionario amministrativo	1	Attivazione progressioni verticali programmate nel 2024	Area Tecnica (50%) e Area Economico-Finanziaria (50%)

## Limiti spese generali di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006

PREVISIONI 2025-2027		COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA	COMPETENZA
		MEDIA 2011-2013	2025	2026	2027
Ritribuzioni lordi al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato/somministrato	(+)	650.121,23	550.914,00	643.233,89	643.233,89
RAP	(+)	42093,99	37.147,00	41.608,39	41.608,39
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	5.161,13	5.000,00	5.000,00	5.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)		54.630,00	54.630,00	54.630,00
Altre spese (incarichi esterni)	(+)				
<b>TOTALE</b>		<b>697.376,35</b>	<b>647.691,00</b>	<b>744.472,28</b>	<b>744.472,28</b>
<b>A DETRARRE</b>					
Spese di personale a carico di finanziamenti comunitari, regionali o privati (specificare.....)	(-)		25.448,58	34.673,54	34.673,54
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)		12.600,00	25.200,00	25.200,00
Spese derivanti da rinnovi contrattuali	(-)	78.472,06	38.711,01	38.711,01	38.711,01
Spese per le missioni	(-)				
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)	27.308,28			
Spese sostenute per il personale per il quale è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	28.405,27			
Spese per il personale stagionale di polizia locale	(-)				
Rimborso censimento ISTAT ex art. 50, c. 2 e 7, D.L. 78/2010	(-)				
Spese progetto condono da danno ambientale	(-)				
Compensi per funzioni tecniche	(-)				
Compensi incentivi tributi	(-)				
Dritti di rogito	(-)	7030,09	6.759,00	6.615,00	6.615,00
Spese di personale a tempo indeterminato effettuate, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, in deroga al limite (solo per i Comuni virtuosi)	(-)		51.177,99	107.223,97	107.223,97
<b>TOTALE DETRAZIONI</b>		<b>141.215,70</b>	<b>134.696,58</b>	<b>212.423,52</b>	<b>212.423,52</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE DETRAZIONI</b>		<b>556.160,65</b>	<b>512.994,42</b>	<b>532.048,76</b>	<b>532.048,76</b>

### Limiti spese di personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010

- A seguito di motivato provvedimento della Giunta comunale (proposta n.20 del 29/07/2025 avente ad oggetto **“Rideterminazione del limite di spesa di personale per le assunzioni effettuate mediante ricorso alle vigenti tipologie di lavoro flessibile.”**), l'Ente ha rideterminato il proprio limite di spesa a tempo determinato, azzeratosi a causa del ricorso alle procedure di stabilizzazione del personale precario di cui all'art. 20 della Legge 75/2017.
- Tale limite è stato rideterminato al fine di assicurare l'erogazione di servizi indispensabili nei periodi in cui gli stessi non possono essere garantiti col personale a tempo indeterminato.
- La spesa è stata quantificata in € 31.000,00 equivalente, allo stato attuale, all'importo necessario a reclutare un Istruttore di vigilanza fino ad un massimo di n. 18 ore settimanali e di un Funzionario Assistente sociale fino ad un massimo di n. 12 ore settimanali.

PREVISIONI 2025-2027	LIMITE	PREVISIONI	PREVISIONI	PREVISIONI
	2009*	2025	2026	2027
<b>COSTO DEL PERSONALE</b>	31.000,00	7.555,85	9.224,96	
<b>TETTO DI SPESA</b>	€ 31.000,00	24,37%	29,76%	0,00%
<b>VERIFICA LIMITI</b>	<b>MAX 100%</b>	<b>LIMITE RISPETTATO</b>	<b>LIMITE RISPETTATO</b>	<b>LIMITE RISPETTATO</b>

\* Rideterminato con deliberazione giuntales.

#### VISTI:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

#### Visto che

- con deliberazione di Consiglio Comunale n.41 del 19.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, veniva approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2025/2027;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n.42 del 19.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, veniva approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2025/2027;
- con deliberazione della Giunta Comunale n.1 del 07.01.2025, esecutiva ai sensi di legge, venivano assegnate per l'esercizio 2025 le risorse ai responsabili di servizio per il conseguimento degli obiettivi

**Richiamato** inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**Preso atto** che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore";

#### Rilevato che:

Il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai **"Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

- all'art. 1, comma 3, che "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.";

- all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;
- all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce:

- all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, che reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale, secondo il seguente schema:
  - **SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE;**
  - **SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE;**
    - a. **Sottosezione di programmazione Valore pubblico;**
    - b. **Sottosezione di programmazione Performance;**
    - c. **Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza;**
  - **SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO;**
    - a. **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;**
    - b. **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile;**
    - c. **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;**
  - **SEZIONE 4 – MONITORAGGIO.**

Il PIAO si dovrà poi approvare ogni anno entro il 31 gennaio e comunque entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di previsione.

**Visto** che il settore finanziario quantifica le previsioni di spesa di personale, per gli anni 2025/2027 al di sotto delle spese del triennio 2011/2013 ed il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4 del Decreto 17 marzo 2020;

**Rilevato che:**

- **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 e al luogo di lavoro;*"
  - che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal [D.L. 113/2016](#) convertito nella [Legge n. 160/2016](#), la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) con esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'[art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000](#), del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti, rideterminata con proposta di Giunta Comunale n.20 del 29/07/2025;
  - che la spesa conseguente all'attuazione di detta programmazione per gli anni 2025/2027 rientra nei limiti della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013, rispettando quanto disposto dal principio di cui all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta;

***accerta***

che quanto previsto nella **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale** rispetta:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

***esprime***

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.21 del 29/07/2025 avente ad oggetto **“Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 e del D.M. 24 giugno 2022”** solo relativamente a quanto di propria competenza e cioè alla Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale,

***ed assevera***

il mantenimento alla data odierna, dell'equilibrio pluriennale per gli anni 2025/2027 a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2025/2027 di cui alla proposta esaminata.

Le spese di personale derivanti dalla presente programmazione trovano copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2025/2027 e sono coerenti con l'obiettivo di assicurare il permanere degli equilibri pluriennali di bilancio prescritti dalla normativa;

#### **Il Revisore ricorda:**

-di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione, unitamente al Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell'Ente;

-di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

#### **Si raccomanda:**

- che vi sia sempre la sussistenza dei presupposti di temporaneità ed eccezionalità previsti dall'art.36 del D.Lgs. 165/2001 per il ricorso alle forme flessibili di impiego, il rispetto dei limiti percentuali previsti dall'art.23 e dall'art.31 del D.Lgs. 81/2015, richiamati dal D.Lgs. 75/2017, rispettivamente, per le assunzioni a tempo determinato e per la somministrazione di lavoro, nonché il rispetto dell'art. 50 del CCNL del 21/05/18;

- che nel corso dell'attuazione del piano nella Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027 e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il Revisore ricorda che “nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, secondo il D.L. n. 13/2023, le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente considerare “specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento”.

Tali specifici obiettivi devono essere “valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento”.

Il rispetto dei tempi di pagamento rientra tra gli “Obiettivi generali” previsti dall'art. 5, co. 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2009.

Gli obiettivi sono attribuiti ai “dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture”.

Nello specifico si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018.

Di conseguenza, gli enti tenendo conto delle indicazioni normative dovranno dare puntuale attuazione a questa novità nell'ambito dei sistemi di misurazione e valutazione della performance”.

**L'ORGANO DI REVISIONE**  
**Rag. Michele Raimondo Mura**