

**COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO (TO)**

**Provincia di Torino**

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE**

*Oggetto: Parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 2025 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N.80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021".*

Il Revisore, presa visione della proposta di deliberazione di Giunta Comunale di cui all'oggetto,

PREMESSO CHE:

- l'art. 6, del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha istituito il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) il quale, nell'ottica della semplificazione, assorbe molti dei documenti di programmazione che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente come: fabbisogni del personale, lavoro agile, anticorruzione etc.;
- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, avente ad oggetto: "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

DATO ATTO CHE

- con deliberazione consiliare n.10 del 16.04.2024, resa immediatamente eseguibile è stato approvato il rendiconto 2023;
- si è provveduto al calcolo della capacità assunzionale che ha posto il comune di San Francesco nella fascia intermedia poiché il valore soglia ottenuto del 27,70% è superiore a quello previsto dalla Tab. 1 del D.M. 17.3.2020 (27,20%), ma inferiore al valore soglia tabella T3 (31,20%)



## OSSERVATO CHE

• i comuni il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17.3.2020 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato e dato atto che nel corso del 2024 si è provveduto:

a) in ossequio a quanto disposto dalla programmazione di personale 2023-2025, al reclutamento, a tempo indeterminato di:

- n. 1 istruttore di vigilanza a tempo pieno (ex categ. "C1"), mediante apposito concorso pubblico, in sostituzione di medesimo professionale a tempo pieno (ex categ. "C2") cessato nel corso del 2023 tramite l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 e smi., comportante un risparmio annuo a regime a bilancio di € 742,09;

- n. 1 istruttore tecnico a tempo pieno (ex categ. "C1"), mediante apposito concorso pubblico, in sostituzione di n.1 funzionario tecnico a tempo pieno cessato per dimissioni volontarie nel corso del 2023 e comportante un risparmio annuo a regime a bilancio di € 2.443,40; non comportanti erosione della capacità assunzionale del Comune di San Francesco al Campo;

b) in ossequio a quanto disposto dalla programmazione di personale 2024-2026, al reclutamento, a tempo indeterminato, di:

- n. 1 operatore esperto a tempo parziale (88,89%) addetto alla manutenzione, mediante scorrimento di graduatoria concorsuale di altra P.A., in sostituzione di n.1 operatore esperto a tempo parziale ( 94,44%)

- ausiliario al traffico – cessato per dimissioni volontarie nel corso del 2024, comportante un risparmio annuo a regime a bilancio di € 1.379,50; non comportante erosione della capacità assunzionale del Comune di San Francesco al Campo;

- all'attivazione della procedura speciale-transitoria di progressione verticale ( per il passaggio di n.1 unità dalla categoria degli "operatori esperti" a quella degli "istruttori" – area amministrativa ) da effettuare ai sensi dell'art. 13 commi 6,7, e 8 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 52 comma 1-bis penultimo periodo del D.Lgs. 165/2001, attingendo:

➤ per € 1.182,7 dalle risorse residue dello 0,55% del monte salari 2018;



➤ per € 1.379,50 dalle economie di spesa derivanti dalla cessazione dell'ex ausiliario al traffico;



Considerato che per l'anno 2025:

- restano ferme, per i Comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DPCM in corrispondenza alla fascia demografica di appartenenza, le disposizioni di cui all'art. 6, comma 3, dello stesso DPCM, secondo cui gli stessi non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- si rileva, in conseguenza di un trasferimento di n.1 istruttore dell'Area Amministrativa a tempo indeterminato avvenuto nel corso del 2024 per mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001 e smi, un risparmio annuo a Bilancio di spesa del personale pari a € 33.379,57;

#### RITENUTO

Ritenuto, allo stato attuale di non prevedere la sostituzione della predetta risorsa in pianta organica salvo eventuale riconsiderazione successivamente al ricalcolo delle capacità assunzionali conseguenti all'approvazione del rendiconto 2024; Considerato che, relativamente al triennio 2025-2027, si prevede nel corso dell'anno 2027 la cessazione, per collocamento in quiescenza, di n.1 funzionario amministrativo e la sua conseguente sostituzione in pianta organica; Ritenuto, pertanto, di prevedere, per il triennio 2025-2027 la seguente programmazione per quel che concerne il personale a tempo indeterminato:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	Non sono prevedibili		
2026	Non sono prevedibili		
2027	Sostituzione per turn-over di n.1 funzionario amministrativo per collocamento a riposo dello stesso	Turn-over della risorsa cessata	€ 36.518,00

La spesa presunta del personale per l'anno 2025 risulta pari, al netto delle esclusioni di cui al D.M. 17.05.2020, a € 646.798,08 conforme ai limiti di spesa del triennio 2011/13 pari a € 832.578,51.

Il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L.n.78/2010 e dall'art. 14 del D.L.66/2014;

Richiamato il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibile e cui si richiama a fini del presente.

Preso atto inoltre che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016)

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n.78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n.18/sezaut/2018/QMIG avente ad oggetto: "Applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010 agli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009 per importi irrilevanti a costituire parametro di riferimento assunzionale";

Dato atto che in base alla suddetta deliberazione, "Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che

abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, idonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.165/2001 e della normativa –anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”.

Dato atto che l'Ente per garantire un minimo di servizio soddisfacente intende ricorrere, per l'anno 2025, a incarichi a scavalco d'eccedenza a favore di personale di altre amministrazioni, ai sensi dell'art.1 c.557 della L.311/2004, e precisamente:

- n. 1 risorsa, per n.6 ore settimanali per 6 mesi, c/o l'Area Tecnica;
- n.1 risorsa, per n.10 ore settimanali per 12 mesi, c/o l'Area Amministrativa;
- n.1 risorsa, per n.4 ore settimanali per 6 mesi, c/o l'Area Finanziaria;
- n.1 risorsa, per n.10 ore settimanali per 12 mesi, c/o l'Area Vigilanza, finanziata con i proventi delle sanzioni al Cds;

Richiamato il precedente limite di spesa per rapporti di lavoro flessibile, determinato all'interno della sottosezione Fabbisogno di personale del PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di G.C. n.19/2024 e ammontante ad € 22.840,00;

Dato atto che:

- la spesa preventivata per contratti di lavoro flessibile 2025 risulta contenuta nel limite di cui all'art.9 c.28 del D.l.78/2010;
- risulta, altresì, rispettato il limite percentuale tra il numero di contratti a tempo determinato ( 4 ) e il numero di personale a tempo indeterminato in servizio ( 22 ), inferiore al 20% previsto al c.3 dell'art.60 del CCNL 2019-2021;

Ritenuto, sulla base della normativa e delle considerazioni sin qui esposte, di provvedere alla programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato o flessibile come proposta della giunta comunale.



Dato atto che il comune si riserva la possibilità di integrare e modificare la predetta programmazione qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione, anche con riferimento alla possibilità di sostituire eventuali cessazioni dal servizio non previste, sempre nel rispetto delle normative vigenti.

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione e preso atto dell'acquisizione preventiva del parere favorevole di regolarità tecnica del responsabile del servizio finanziario, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, il sottoscritto Revisore esprime parere favorevole in ordine all'approvazione della proposta di deliberazione di Giunta Comunale di cui all'oggetto della presente.

Torino, li 10/2/2025

Il Revisore Legale

  
Dott. Massimiliano Bonino