

Comune di MONTEU DA PO
Verbale n.1 del 12.12.2025

**OGGETTO: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE AVENTE AD OGGETTO
“PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027”.**

La sottoscritta Dott.ssa PATRIZIA RUOCCO, nominata revisore dei conti del Comune di Monteu Da PO con deliberazione dell'organo consiliare n.39 del 30.11.2022.

Vista ed esaminata la richiesta pervenuta dal del 11.02.2025 con allegata la proposta di delibera in oggetto specificata;

Visti

-gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabiliscono che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;

-l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

-l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;

-l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68”;

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;

- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, del D.L.n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017, per le assunzioni di polizia locale;

- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni;

- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazione;
- dal comma 993 dell'art.1 Legge di Bilancio 2021 secondo cui *“per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.”*;
- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*, in cui si legge testualmente: *“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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è 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.”;

Richiamato il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, che prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

Dato atto che:

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” con il quale sono state individuate le

nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

- in data 08 maggio 2018 sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le suddette Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Accertato che le facoltà assunzionali sono definite dal D.l. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Verificato che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art. 3 il Comune di Monteu da Po rientra nella lett. a), cioè rientra tra i comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti;
- ai sensi dell'art. 4 Tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Monteu da Po è il 29,5% rispetto alle entrate correnti;

Verificato che il Comune di Monteu da Po, in base ai calcoli effettuati dal Ditta incaricata, presenta un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI degli ultimi tre rendiconti approvati pari al 22,34% come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato "Capacità assunzionale 2025 Monteu da Po";

Preso atto che l'importo della spesa di personale è inferiore al valore soglia massimo di cui alla Tabella n.1 di cui all'art. 4 (valore massimo pari a 29,50%);

Verificato che l'importo teorico massimo della spesa di personale per il Comune di Monteu da Po per l'anno 2025, calcolato al raggiungimento del valore soglia massimo consentito alla succitata Tabella n. 1 dell'art. 4, è pari ad € 181.785,38, come da Tabella Allegata;

Preso atto che l'art. 6 del DPCM 17 aprile 2020 stabilisce all'art. 5, co. 1 che *“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:*

Dato atto che la spesa di personale del Comune di Monteu da Po registrata per l'anno 2018 è stata pari a € 115.190,42 e che, pertanto, in considerazione della previsione di cui all'art. 5 del DPCM 17 aprile 2020 l'ente può effettuare un incremento della spesa di personale per l'anno 2025 del 34% (rispetto al valore della spesa di personale dell'anno 2018), ovvero sia un incremento di € 39.164,74;

Dato atto che la spesa di personale del Comune di Monteu da Po per l'anno 2008 è stata pari a € 158.367,89 e che tale limite non può essere superato ai sensi dell'art. 1, co. 562 della L. 296/2006, il quale prevede che “per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”;

Ritenuto necessario e indispensabile procedere all'assunzione di un dipendente del Servizio Finanziario in quanto ritenuto servizio indispensabile per questo Ente;

Ritenuto necessario e indispensabile procedere all'assunzione di un dipendente del Servizio Tecnico in seguito al collocamento a riposo del precedente dipendente, a far data dal 1° settembre 2024;

Richiamata la dotazione organica in ultimo adottata dall'Ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 21/01/2014, così come modificata con il PIAO 2024-2026 approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 12.04.2024;

Richiamata la deliberazione del Consiglio comunale n. 23 del 26.11.2024 avente ad oggetto: “NOTA DI AGGIORNAMENTO DUP 2025/2027”, e la deliberazione del Consiglio comunale n. 31 del 20.12.2024 avente ad oggetto: “APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027”;

Ritenuto pertanto opportuno, in considerazione della carenza di personale, procedere alla programmazione per il periodo 2025-2027, prevedendo un piano occupazione personale per il triennio, come di seguito indicato:

Anno 2025

Aumento dell'impegno orario dell'Istruttore contabile dipendente assunto a tempo indeterminato parziale all'interno dell'Area Economico-Finanziaria, aumentando l'impegno orario da n. 18 a n. 24 ore settimanali. Conferma dell'incarico in c.d. scavalco d'eccedenza per n. 1 Funzionario dell'Area Tecnica per massimo n. 12 ore settimanali. L'Ente programma, altresì, l'assunzione di un Istruttore Tecnico a tempo parziale per n. 18 ore settimanali per le esigenze dell'Area Tecnica. Eventuale sostituzione di personale cessato tramite scorrimento di graduatoria o procedura concorsuale previo esperimento procedura di mobilità obbligatoria e mobilità volontaria.

Anno 2026

Eventuale sostituzione di personale cessato tramite scorrimento di graduatoria o procedura concorsuale previo esperimento procedura di mobilità obbligatoria e mobilità volontaria.

Anno 2027

Eventuale sostituzione di personale cessato tramite scorrimento di graduatoria o procedura concorsuale previo esperimento procedura di mobilità obbligatoria e mobilità volontaria.

Ritenuto necessario che, nelle more dell'assunzione del personale dipendente a tempo parziale e indeterminato da inquadrarsi nell'area degli Istruttori, l'Ente potrà fare ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato tramite l'istituto del c.d. *scavalco d'eccedenza* di cui all'art. 1, comma 557, L. 311/2004 per le esigenze di supporto all'Area Tecnica del Comune, richiedendo ai comuni limitrofi l'autorizzazione all'utilizzo del rispettivo personale dipendente, nel limite legislativo delle n. 12 ore settimanali aggiuntive;

Rilevato che la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2025-2027, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che non risultano eccedenze di personale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Considerato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, u.c., del D.Lgs. n. 267/2000;

Dato atto che il Comune di Monteu da Po:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- il Bilancio di previsione 2025-2027 è stato approvato con la deliberazione del Consiglio comunale n. 31 del 20.12.2024;
- ha rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2025-2027, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

Visti:

- il D.Lgs. n.267/2000, modificato e integrato dal D.Lgs. n.126/2014;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il regolamento comunale di contabilità;
- il regolamento comunale sui controlli interni;

- i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18/8/2000, n. 267, in merito alla regolarità tecnica e contabile;

il Revisore Unico:

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta deliberativa della Giunta Comunale avente ad oggetto **“PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027”**.

Camerti, 12 febbraio 2025

Patrizia Ruocco

