

Verbale del Revisore n. 3-2025

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno di personale – sezione 3 Organizzazione e capitale umano – sottosezione 3.3 del PIAO con riferimento al triennio 2025/2027.

Il Revisore di codesto spettabile Comune,

PREMESSO

- che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e, in particolare, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale;
- che il piano ha durata triennale e viene aggiornato annualmente ed è inteso ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese nonché a procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;
- che tale strumento costituisce una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR,

RICHIAMATO

- l'articolo 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, alla Legge 28 giugno 2019, n. 58, e del Decreto Ministeriale attuativo 17/03/2020, che detta le disposizioni in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- l'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 flessibili,

ATTESO

- che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate correnti, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate,
- che, pertanto, con riferimento all'anno 2023, per la spesa di personale il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari a:

RAPPORTO EFFETTIVO SPESA DEL PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE
--

20,97%



VALORE SOGLIA DEL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE ED ENTRATE CORRENTI COME DA TABELLA 1 DM - LIMITE MASSIMO CONSENTITO

26,90%

- con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'Ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo (Tabella 1) è pari al 26,9% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 30,90%;
- il Comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027 con riferimento al consuntivo dell'annualità 2023 pari ad Euro 171.761,29 come visibile nell'allegato A alla relazione sul fabbisogno;
- che l'ente, in seguito alle cessazioni intervenute negli anni fino al 2024 o che interverranno nel 2025 (previste) dispone alla data di elaborazione della proposta di delibera da parte del Segretario comunale/Responsabile del Personale dott.ssa Rabino dei seguenti resti assunzionali:

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2020 da utilizzare nel 2022, al netto delle assunzioni effettuate nel 2021	€ 19.613,32
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2021 da utilizzare nel 2022 o nel 2021 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2022 da utilizzare nel 2023 o nel 2022 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 43.754,02
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2023 da utilizzare nel 2024 o nel 2023 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2024 da utilizzare nel 2025 o nel 2024 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 31.696,00

Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2025 da utilizzare nel 2026 o nel 2025 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 31.400,49*
Capacità assunzionale generata dalle cessazioni 2026 da utilizzare nel 2027 o nel 2026 solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over	€ 0,00

*dimissioni per pensionamento in data 16/12/2025

Tenuto conto, in merito alla dimostrazione della capacità assunzionale 2025/2026 e 2027, che il DPCM 17/3/2000 ha terminato al 31/12/2024 i suoi effetti per i comuni virtuosi di cui all'art. 4 del medesimo con riferimento alla tabella 3) e che il DPCM, per i soli Comuni di cui all'art. 6 (nei quali il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti calcolate secondo la definizione dell'art. 2 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 definisce che dal 2025 tali enti applicheranno un turn over pari al 30% fino al conseguimento del valore soglia e atteso che il Comune di Cervasca non si trova, sulla base dell'ultimo consuntivo approvato (2024) e delle previsioni relative al bilancio 2025, nelle condizioni di cui all'art. 6 ma nelle condizioni dei comuni "virtuosi" di cui all'art. 2, nel 2025 2026 e 2027 si applicherà quanto previsto ex art. 4, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020 ovvero, possibilità di assunzioni per personale a tempo indeterminato fino a concorrenza del valore soglia prevista dalla Tab.1 per le dimensioni demografiche del comune di Cervasca, ovvero pari ad € 171.761,29 (spesa pari alla soglia massima del 26,90%).

e inoltre che:

- il Comune dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020 che risultano inferiori alle capacità generate dal d.m. e che, alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020 e della Circolare interministeriale del 13 maggio 2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che stabilisce che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del d.m;
- secondo ANCI "l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, a differenza di quelle in materia di turn-over, non portano alla definizione di un budget assunzionale, che può essere speso nell'esercizio di riferimento, ma all'individuazione di un limite complessivo di spesa.



- l'Ente in seguito alle cessazioni intervenute nel corso del 2020, 2022, 2024 e alle assunzioni intervenute sino alla data odierna dispone di resti assunzionali pari a quanto riportato nella tabella sopra riportata.

Pertanto:

- la capacità assunzionale di cui all'allegato A) della relazione sul fabbisogno mostra una capacità aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025, in base al D.M. 17 Marzo 2020 di euro ad € 171.761,29;
- che secondo quanto riportato nell'allegato C) alla relazione del fabbisogno: includendo le azioni assunzionali introdotte dalla previsione di fabbisogno e, dettagliate nello stesso, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, nei seguenti valori e dati:

dotazione organica finanziaria composta dal personale attualmente in servizio e dalle assunzioni previste per il 2025 (ALLEGATO C) che comporta una spesa pari ad € **712.381,96** di cui € **469.948,51** soggetti al limite 2011/2013, che risulta contenuta nei limiti di spesa del 2011/2013 pari a € **572.120,97**. **Si specifica che la spesa di personale 2025 prevista secondo la definizione del d.m. 17 marzo 2020 sarà pari ad € 664.412,29**

E, ancora:

- che la programmazione dei fabbisogni risulta pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- che tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato B, C, D ed E alla programmazione del Comune di Cervasca;
- che i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato;
- che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio <i>anno 2011/2013</i> : Euro 572.120,97
spesa di personale, ai sensi del comma 557, per l'anno 2023: Euro 469.948,51

- che l'Ente ha rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- che per l'anno 2025, in base alla programmazione sono previste spese "flessibili" per un importo pari ad € 12.348,78 per la polizia locale oltre ad un limite massimo fino alla concorrenza del limite 2009 che pertanto viene rispettato.

Si rileva altresì che l'ente può riservarsi di applicare la norma ai sensi del D.L. 6 novembre 2021, n. 152 art 31 bis, per cui tali assunzioni non rientrano tra il limite della spesa flessibile, come previsto esplicitamente dal D.L. 152/2021.

Si rileva anche che in base al calcolo definito dal D.L. 152/2021 l'ente ha una capacità di spesa per tale scopo pari a € 46.330,39 come riportato nella tabella sottostante:

ANNO 2025			
Ultimo rendiconto approvato - anno	2023		
ENTRATE CORRENTI	2021	2022	2023
ENTRATA TIT.1/2/3	2.799.661,00 €	2.956.256,89 €	3.096.029,75 €
Totale	2.799.661,00	2.956.256,89	3.096.029,75
Media	2.950.649,21		
FCDE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO	2023	55.000,00	
TOTALE	2.895.649,21		
Percentuale di incremento	1,60%		
Spesa aggiuntiva	46.330,39 €		

- che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, né sovrannumerarietà, nemmeno per l'anno 2025;



- che ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, e non è tenuto alla redazione del bilancio consolidato e ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- che l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- che l'Ente 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;
- che la spesa di personale prevista per gli anni 2025/2026/2027 derivante dal piano di fabbisogno rispetta gli equilibri di bilancio pluriennale;
- che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, l'Ente ha preso atto delle seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

1 Collaboratore professionale ex Cat. B3
--

16/12/2025

- che l'evoluzione dei fabbisogni dell'Ente per il triennio 2025/2026/2027 è così stimata:

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO INDETERMINATO:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	1 Collaboratore professionale / Area Operatori Esperti oppure 1 Istruttore Amministrativo	Assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)	€ 35.414,09 (sostituzione dipendente cessato che non comporterà un utilizzo delle ulteriori facoltà DM del 17/3/2020)
2025	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà tramite mobilità		

	/dimissioni con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)		
2026	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà tramite mobilità /dimissioni con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)		
2027	Sostituzione del personale, al momento non prevedibile, che dovesse cessare. Sostituzione del personale che eventualmente cesserà tramite mobilità /dimissioni con analoga figura con assunzione a tempo pieno con concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 e previa mobilità tra Enti art. 30 del D.lgs 165/2001)		

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO A TEMPO DETERMINATO/FLESSIBILE:

ANNO	FABBISOGNO	MODALITA' DI COPERTURA	COSTO PREVISTO
2025	3/4 Agente Polizia Locale / Area Istruttori	Assunzione "extratime" per n.13 ore massimo di dipendente/i altro Ente scavalco in eccedenza come previsto dall'art.1, comma 557, della legge	€ 12.348,78 (somma soggetta a limite spesa flessibile)



		311/2004	
2025	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili e/o maternità, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		Fino alla concorrenza del limite massimo di spesa precitato con riferimento al 2009 di cui al punto a.3)
2026	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili e/o maternità, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		Fino alla concorrenza del limite massimo di spesa precitato con riferimento al 2009 di cui al punto a.3)
2027	Possibilità di utilizzo di personale temporaneo e parziale per eventuali esigenze al momento non preventivabili e/o maternità, sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa di personale.		Fino alla concorrenza del limite massimo di spesa precitato con riferimento al 2009 di cui al punto a.3)

VISTI

- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 24 giugno 2022, il quale definisce i contenuti del PIAO, prevedendo altresì modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 33/2013;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- la Legge n. 190/2012;
- il D.Lgs. n. 39/2013;
- la Legge n. 124/2015;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale sul funzionamento degli uffici e dei servizi,



ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

per quanto di competenza, in merito all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale – sezione 3 Organizzazione e capitale umano – sottosezione 3.3 del PIAO con riferimento al triennio 2025/2027.

Cervasca, 24 gennaio 2025

Il Revisore
Dott. Stefano PUGNO