



VERBALE COLLEGIO DEI REVISORI N. 2/2025 del 29.1.2025

per il Comune di Traversetolo

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027 - SEZIONE 3.3 PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027.
ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO**

E
COMUNE DI TRAVERSETOLO Comune di Traversetolo
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0001952/2025 del 30/01/2025 Firmatario: PIER GIORGIO MORRI, DANIELA VENTURI, MARCO VIGNALI

Il giorno 2025 addì 29 del mese di gennaio, il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Unione Pedemontana Parmense e dei Comuni di Collecchio, Montechiarugolo, Traversetolo, Sala Baganza e Felino, composto da:

- Dott. Marco Vignali, Presidente del Collegio,
- Dott.ssa Daniela Venturi, Revisore effettivo,
- Dott. Pier Giorgio Morri, Revisore effettivo,

Presieduti con Deliberazione del Consiglio Unione Pedemontana Parmense n. 14 del 23/04/2024, si è riunito in modalità Conference-call su iniziativa del Presidente e **ha proceduto ad esaminare la programmazione fabbisogno di personale 2025-2027 – sezione 3.3 Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027**, contenuta nella la proposta di deliberazione n. 6 del 25/01/2025, che sarà posto all'ordine del giorno della Giunta Comunale avente ad oggetto: **ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 – 2027.”.**

Ricevute dalla Dott.ssa Roberta Filippi, **Responsabile del Servizio Finanziario**, le dovute delucidazioni,

Visti:

l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;*

- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”;*
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”;*
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - a) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - b) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“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”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale 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, 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 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 la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati 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 ...”;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.03.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori (Aree) comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta Unione Pedemontana n. 3 del 15/01/2025 è stato adottato il piano delle azioni positive 2025/2027 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006, con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 22/01/2025, esecutiva, è stato approvato il PIAO 2025-2027 ed, in allegato allo stesso, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza 2025/2027, condiviso tra l'Unione Pedemontana Parmense ed i comuni aderenti, compreso Traversetolo, il Piano Organizzato del Lavoro Agile (POLA) 2025-2027 con cui viene disciplinato e programmato il lavoro agile e le sue modalità di attuazione e sviluppo per i dipendenti dell'Unione Pedemontana Parmense e di tutti i dipendenti dei comuni che ne fanno parte, e con la proposta in oggetto si sottopone ad approvazione della Giunta Comunale il PIAO 2025-2027 che si compone – oltre ai documenti qui sopra richiamati – anche del piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2025-2027 e la programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027;

Vista la sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale del PIAO 2025-2027 sulla quale il collegio è chiamato ad esprimersi con cui si prevede:

ANNO 2025 – Tempo indeterminato

	AREA	TIPOLOGIA RAPPORTO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Quota capacità assunzionale	Costo finanziario complessivo annuo
1	Area Servizi Istituzionali	Nessuna previsione			
2	Area Risorse	Nessuna previsione			
3	Area Servizi alla Persona e segreteria organi istituzionali	Nessuna previsione			
4	Area Tecnica - Patrimonio Pubblico Edilizia privata-urbanistica	Area degli Istruttori – n.1 dipendente tempo pieno e indeterminato	Modalità previste da normativa vigente: mobilità nazionale, mobilità ex-art. 30 DLgs 165/2001, scorrimento graduatorie, se disponibili, concorso pubblico.	(no) Cessazione pari qualifica (marzo 2024)	Coperto da altra cessazione nell'Area Tecnica

ANNO 2026 – tempo indeterminato

	AREA	TIPOLOGIA RAPPORTO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Quota capacità assunzionale	Costo finanziario complessivo annuo
1	Area Servizi Istituzionali	Area degli Istruttori – n.1 dipendente tempo pieno e indeterminato	assunzione obbligatoria L. 68/1999 – come da normativa	No – cessazione pari categoria	Coperto da altra cessazione nell'Area

ANNO 2027 – tempo indeterminato

	AREA	TIPOLOGIA RAPPORTO	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	Quota capacità assunzionale	Costo finanziario complessivo annuo
1	Area Risorse	Area dei Funzionari n. 1 dipendente tempo pieno e indeterminato	Trasformazione rapporto lavoro T.D. (apprendistato PA)	No – già considerata in programmazione 2024, al momento dell'instaurazione rapporto originario	Già in servizio

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, di € 1.805.952,93;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 rispetto al limite di legge pari a euro 197.573,77;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- **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 le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*
- **rilevato** che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

2025 - 2027 (PIAO 28/01/2025)			
	previsione n	previsione n+1	previsione n+2
	2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	1.460.935,00	1.474.175,00	1.494.175,00
Spese macroaggregato 103	23.000,00	23.000,00	23.000,00
Irap macroaggregato 102	96.930,00	100.010,00	97.510,00
Altre spese: iscrizioni imputate all'esercizio successivo			
Altre spese: da specificare RIMBORSO CONVENZIONI	1.000,00	-	-
Altre spese: da specificare PERSONALE UTILIZZATO SENZA ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI PUBBLICO IMPIEGO	447.335,90	447.335,90	447.335,90

Altre spese: da specificare.....			
Totale spese di personale (A)	2.029.200,90	2.044.520,90	2.062.020,90
(-) Componenti escluse (B) Elettorale-incentivi-rogito-aumenti CCNL	175.508,00	180.008,00	177.508,00
(-) Quota utilizzo DM 17/03/2020 (compreso IRAP)	203.815,71	203.815,71	203.815,71
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.649.877,19	1.660.697,19	1.680.697,19

preso atto

- 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 pari a euro 197.573,77 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della 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;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza

rilevato che:

- il Comune di Traversetolo si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 9.613 abitanti;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021 – 2022 - 2023) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2025), con l'integrazione dei dati della TARI (uscita dal Bilancio dell'ente ad effetto del passaggio a tariffa corrispettiva a far data dal 01/01/2023) si attesta al 20,89 %, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1 del DM suddetto, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella

	PTFP
Numeratore (SPESE DI PERSONALE) – rendiconto 2023	1.659.457,05
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	7.942.697,59
Percentuale <u>da confrontare con quella in tabella 1 art 4 D.M. 17/03/2020</u>	20,89%

- che, come da art. 4 c. 2 del DM. 17/03/2020, lo spazio finanziario teorico disponibile è il seguente

<i>Media entrate netto FCDE</i>		<i>Percentuale tabella 1</i>		<i>Spese di personale 2023</i>	<i>Valore incrementale massimo teorico (su 2018)</i>
7.942.697,59	*	26,90%	2.136.585,65	(1.659.457,05)	446.851,40

considerato

- che, secondo quanto disposto dall'art. 5 c. 1 del DM 17 marzo 2020 *“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”;

- che, la Tabella 2 di cui al suddetto art. 5, c. 1, non agisce con ulteriori limitazioni dopo il 31/12/2024;
- che l'art. 5, c. 2 del DM 17/03/2020 “Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”, ma che tale metodo deve ritenersi alternativo – qualora di maggior favore per l'ente, e non cumulativo;
- che il comune di Traversetolo ha valutato di applicare la norma di cui al DM 17/03/2020;
- che l'interpretazione fornita dalla ragioneria Generale dello Stato con propria circolare n. 12454/2021 che esclude la cumulabilità dei resti assunzionali (5 anni precedenti il 2020) frutto di diversa normativa, con gli spazi calcolati secondo il nuovo metodo introdotto dal DM 17/03/2020, fatto salvo il caso che quest'ultimo si riveli peggiorativo rispetto alla disponibilità dei “resti” e comunque sempre i limiti di crescita del DM stesso;
- che è stato disposto, tra l'altro, di cedere all'Unione Pedemontana Parmense capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato, ex art. 32 comma 5 del TUEL, ed in particolare per il consolidamento e sviluppo della struttura ed organizzazione servizi dell'Unione
 - con deliberazione di giunta n. 64 del 20/05/2022 per l'importo di euro 6.046,89;
 - con deliberazione di giunta n. 23 del 16.2.2024, per l'importo di euro 21.500,00
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... “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 la programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027 evidenzia una capacità assunzionale residua di seguito riportata:

Capacità assunzionale a tempo indeterminato nel limite dello spazio finanziario	446.851,40
Utilizzo effettivo capacità assunzionali anni precedenti e fino al 31/12/2023	-126.145,00
Capacità assunzionale ceduta all'Unione Pedemontana P.se, come da deliberazione di giunta n. 64 del 20/05/2022	-6.046,89
Utilizzo capacità assunzionale/spazio finanziario ANNO 2024 (nuove assunzioni)	-29.471,00
Utilizzo capacità assunzionale/spazio finanziario ANNO 2024 (nuove assunzioni)	-31.977,00
Capacità assunzionali programmazione 2024 - progressioni verticali	-3.249,00
Capacità assunzionale in cessione all'Unione Pedemontana P.se, come da deliberazione di giunta n. 23 del 16/02/2024	-21.500,00
Utilizzo capacità assunzionale/spazio finanziario residuo	228.462,51
Capacità assunzionali già utilizzata programmaz 2025	// .
Capacità assunzionale residua per nuova programmazione	228.462,51

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente da tutti i Responsabili di Area e dalla Responsabile competente, Dott.ssa Filippi Roberta ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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

rammentando

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- che le modifiche del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale sono consentite a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e devono essere in ogni caso adeguatamente motivate

accertato

che la proposta di approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 consente di rispettare:

- 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;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

il Collegio esprime parere favorevole alla SEZIONE 3.3 (PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE) - COMUNE DI TRAVERSETOLO contenuta nella proposta di Delibera di Giunta Comunale n. 6 del 25.01.2025 avente ad OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025 – 2027

Visto il bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 94 del 21/12/2024.

Tenuto conto che dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027 ad oggi non sono intervenute variazioni.

Vista la **relazione del Responsabile del Servizio Finanziario Dott.ssa Roberta Filippi**, allegata alla proposta esaminata, nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2025/2027 sugli equilibri di bilancio.

Rilevato che dal piano del fabbisogno di personale 2025/2027 esaminato emerge il mantenimento della già prevista spesa di personale, considerata secondo i criteri del DM 17/03/2020, senza utilizzo di nuova capacità assunzionale;

Richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, qui sotto riportata:

Allegato I) al rendiconto - Parametri comuni

TABELLA DEI PARAMETRI OBIETTIVI PER I COMUNI AI FINI DELL'ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI ENTE STRUTTURALMENTE DEFICITARIO

		Barrare la condizione che ricorre	
P1	Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 48%	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
P2	Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
P5	Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
P7	[Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
P8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO

Gli enti locali che presentano almeno la metà dei parametri deficitari (la condizione "SI" identifica il parametro deficitario) sono strutturalmente deficitari ai sensi dell'articolo 242, comma 1, Tuel.

Sulla base dei parametri suindicati l'ente è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie	SI	<input checked="" type="checkbox"/> NO
--------------------------------------------------------------------------------------------------------	----	----------------------------------------

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025/2027 che non si discosta, aggiornato alla situazione attuale del bilancio con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	32,872	32,24	31,544
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	24,887	25,371	25,522
INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	7,828	7,999	9,151
INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	0,38	0,376	0,372
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	164,371	166,068	167,889
VERIFICARE IL RAPPORTO TRA NUMERO DIPENDENTI E POPOLAZIONE	0,0037	0,0037	0,0037

Rilevato che dalla documentazione esaminata, dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2025/2027 conserva l'equilibrio pluriennale;

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025/27 del Comune di Traversetolo a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2025/2027 di cui alla proposta esaminata.

Parma, il 29.1.2025

L'Organo di Revisione
MARCO VIGNALI (Presidente)
PIER GIORGIO MORRI (Membro)
DANIELA VENTURI (Membro)
(firmato digitalmente)