



COMUNE DI CASTEL DI IUDICA

Città Metropolitana di Catania

C.F. 82001990876 – P. IVA 01978050878

Verbale n. 3/2025

Parere sulla Sezione 3.3 inerente al Piano Triennale del Fabbisogni di Personale del PIAO 2025/2027 del Comune di Castel di Iudica

L'anno 2025, il giorno 3 del mese di marzo,

Il Revisore dei Conti del Comune di Castel di Iudica (CT), nominato con delibera di C.C. n. 59 del 10.08.2023,

Vista la Sezione 3.3 inerente al Piano Triennale del Fabbisogni di Personale del PIAO 2025/2027, trasmessa allo scrivente Revisore dei Conti tramite PEC in data 27/02/2025;

Vista la Sezione 3.3 inerente al Piano Triennale del Fabbisogni di Personale del PIAO 2025/2027, ritrasmessa allo scrivente Revisore dei Conti tramite PEC in data 03/03/2025, con le relative modifiche e/o integrazioni;

Premesso che:

- ✓ l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, prevede che l'Organo di revisione contabile degli enti locali accerta 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;
- ✓ l'art. 39 della Legge n. 449/1997, (c.d. Legge finanziaria 1998), prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche

E
COMUNE DI CASTEL DI IUDICA Comune di Castel di Iudica
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0003851/2025 del 04/03/2025 Firmatario: matteo olivo

- sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 48;
- ✓ l'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, che con l'inserimento del comma 557-quater alla Legge n. 296/2006 dispone che: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" ovvero del triennio 2011/2013;
 - ✓ l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo, tra l'altro, che: *"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"*;
 - ✓ il comma 2 dell'art. 4 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - del 17 marzo 2020, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" recita testualmente: *"A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;
 - ✓ l'art. 5 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, prevede che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 *c.d. virtuosi*, 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 Tabella 2, che per l'anno 2024 per il Comune di Castel di Iudica è pari al 28%, 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;
 - ✓ il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 avente ad oggetto "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano

integrato di attività e organizzazione”, attuativo dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, ha regolamentato gli adempimenti relativi ai piani assorbiti nel PIAO stabilendo, come da Decreto 30/06/2022, n. 132, che il **P.T.F.P. troverà collocazione nella sezione 3.3 denominata “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;**

Considerato che:

- ✓ l’Ente rientra nella fascia demografica d), comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, con un valore soglia da rispettare ai sensi dell’art. 4 del Decreto 17 marzo 2020 pari al 27,2%;
- ✓ che per il corrente anno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come rilevato dalla Giunta Municipale con deliberazione n. 12 del 28/2/2025;

Rilevato che:

- ✓ dal prospetto contabile predisposto dall’Ente sul calcolo del valore soglia si rileva un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,08% rilevati ai sensi della normativa vigente;
- ✓ il Comune di Castel di Iudica, avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,08%, si colloca al di sotto del valore di prima soglia della tabella 1 (27,2%), ossia nella fascia dei comuni virtuosi che potrebbe incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella del Decreto 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, entro il valore di cui alla tabella 2 del Decreto, come previsto dall’art. 5 del Decreto stesso;
- ✓ le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell’aggregato delle spese di personale in valore assoluto di cui all’art. 1, comma 557-quater e 562 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, come specificato dall’art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;
- ✓ l’Ente pertanto dispone della una capacità assunzionale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del DPCM 17/03/2020, per personale a tempo indeterminato sufficiente per l’incremento della spesa prevista nel programma di assunzioni per l’annualità 2025 come riportato nella sottosezione 3.3 del PIAO 2025-2027;

Visti altresì:

- ✓ l’art. 9 del DECRETO-LEGGE 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, prevede che, per gli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi

557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la spesa complessiva per assunzioni a tempo determinato non possa essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- ✓ l'art. 16, comma 1-quater, del DECRETO-LEGGE 24 giugno 2016, n. 113 ha integrato l'art. 9 del DECRETO-LEGGE 31 maggio 2010, n. 78, prevedendo che sono in ogni caso escluse dalle limitazioni di cui sopra le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Dato atto che:

- ✓ dai dati esposti nel PIAO 2025-27 presentato dall'Ente, viene rispettato il limite di spesa per le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- ✓ la prevista assunzione ex novo nell'anno 2025 di n. 1 unità a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, soggiace alle limitazioni di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della LEGGE 27 dicembre 2006, n. 296 e non più alle limitazioni di cui all'art. 9 del DECRETO-LEGGE 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122;

Visti i commi 6, 7 e 8 dell'art. 13 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - TRIENNIO 2019 – 2021 – del 16 novembre 2022, i quali recitano: “6. *In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.*

7. *Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%:*

- a) *esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;*
- b) *titolo di studio;*
- c) *competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.*

8. *Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”;*

Vista la Dichiarazione congiunta n. 1 del CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO REGIONI E

AUTONOMIE LOCALI - QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 - BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 – dell'11 aprile 2008, il quale prevede che *“Le parti congiuntamente dichiarano che il “monte salari”, espressione utilizzata in tutti i Contratti collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, si riferisce a tutte le somme, come risultanti dai dati inviati da ciascun Ente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, ai sensi dell'art. 60 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in sede di rilevazione del conto annuale, corrisposte nell'anno di riferimento per i compensi erogati al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusa la dirigenza. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte sia a titolo di trattamento economico principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, i buoni pasto, i rimborsi spese, le indennità di trasferimento, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc. Non concorrono alla determinazione del monte salari neppure gli emolumenti arretrati relativi ad anni precedenti”;*

Preso atto che il monte salari 2018 da prendere a riferimento è pari ad € 827.015,00, per cui lo 0,55% è pari ad € 4.548,58;

Che il costo delle due progressioni verticali (da Operatore a Operatore Specializzato) previste nel PIAO 2024/26, pari a € 1.642,96, è inferiore al suddetto importo di € 4.548,58 disponibile per le c.d. progressioni verticali in deroga;

Che pertanto viene rispettato il limite dello 0,55% del monte salari 2018 per le n. 2 progressioni verticali in deroga previste nel PIAO 2024/26;

Visti:

- ✓ l'art. 1, comma 557, della LEGGE 27 dicembre 2006, n. 296 prevede che *“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”;*
- ✓ l'art. 1, comma 557-quater, della LEGGE 27 dicembre 2006, n. 296 prevede che *“gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;*

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. è pari a € 1.079.927,59 (media triennio 2011/2013), al netto delle spese escluse;

Che la spesa di personale previsionale, al netto delle spese escluse per legge, si mantiene al di sotto della spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;

Visto il DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 24 giugno 2022, n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, con il quale è stato adottato il regolamento per l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, le relative disposizioni di coordinamento e di monitoraggio;

Visto il DECRETO 30 giugno 2022, n. 132, con il quale è stato approvato il Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.);
- il D.Lgs. n. 118/2011 e gli allegati principi contabili;
- il vigente Statuto dell'Ente;
- il vigente Regolamento di Contabilità;

Esprime

parere favorevole sul rispetto dei vincoli previsti dalla normativa vigente in relazione alla Sezione 3.3 inerente al Piano Triennale del Fabbisogni di Personale 2025/2027 del PIAO, ritrasmessa allo scrivente Revisore dei Conti tramite PEC in data 03/03/2025;

Raccomanda

all'Ente, in merito alla prevista progressione verticale da Operatore Specializzato a Istruttore, la puntuale applicazione del comma 1-bis dell'art. 52 del D.Lgs. 165/2001, il quale, tra l'altro, recita: “... *Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti ...*”.

Il Revisore dei Conti
dott. Matteo Olivo