

**COMUNE DI CANISTRO**  
**(AQ)**  
**L'ORGANO DI REVISIONE**  
**VERBALE N. 2 DEL**  
**18/03/2025**

**OGGETTO: PARERE PIAO 2025-2027. Programma del Fabbisogno del personale ANNO 2025 e Triennio 2025-2027**

Il sottoscritto SILVIO SCHIAVI Revisore dei Conti del Comune di CANISTRO nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 17 del 13/09/2024, divenuta esecutiva ai sensi di legge, ha provveduto con l'assistenza della dott.ssa MARIA DI GENOVA Responsabile del SERVIZIO ECONOMICO-FINANZIARIO-AMMINISTRATIVO, all'esame della proposta n. 80 del 01/03/2025 ad OGGETTO: Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025- 2027 - Art. 6, D.L. n. 80/2021(ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI)

Nella suddetta proposta sono allegati i seguenti documenti:

- allegato A contenente la sottosezione di Programmazione del Fabbisogno del personale e performance ANNO 2025 e il Piano delle azioni positive per le pari opportunità;
- allegato n. 1 Piano Triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2025-2027
- allegato n. 2 mappatura dei processi; - allegato n. 3 analisi del contesto esterno e interno;
- allegato n. 4 elenco degli obblighi di pubblicazione;
- allegato n. 5 elenco aggiuntivo obblighi di pubblicazione della sezione bandi di gara e contratti;
- allegato n. 6 Piano Organizzativo Lavoro Agile POLA 2025-2027.

Considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art.6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113 e s.m.i, assorbe una serie di adempimenti tra cui il Piano dei fabbisogni di Personale:

Visto il Decreto 08/05/2018, con cui il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

**Visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *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, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento*

della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo cui:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

**Richiamato** l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella Legge 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 ...”;*

VISTA la precedente deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 05/04/2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026, contenente il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024- 2026 confermando quello che era stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 19.04.2023, sulla base della capacità di spesa calcolata con i dati del rendiconto 2021.

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 30/04/2024 ad oggetto "Approvazione del Rendiconto di gestione - esercizio 2023"

VISTA la deliberazione di Giunta n. N. 64 DEL 13/12/2024 ad oggetto: PIAO 2024-2026. Aggiornamento Programma del Fabbisogno del personale ANNO 2024 e Triennio 2024-2026.

VISTO il Decreto 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.04.2020, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, ad oggetto Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;

CONSIDERATO che in riferimento alla **Tabella n. 1 allegata al citato decreto all'art. 4**, relativo al rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2, il Comune di CANISTRO rientra nella fascia demografica di cui alla lettera a) (Comuni con meno di 1.000 abitanti) per la quale è **stabilito il valore soglia del 29,5%**;

CONSIDERATO che in riferimento alla Tabella n. 2 allegata al citato decreto all'art. 5, il Comune di CANISTRO rientra nella fascia demografica di cui alla lettera a) (Comuni con meno di 1.000 abitanti) per la quale sono stabiliti i seguenti valori massimi di incremento:  
per l'Anno 2020 il 23,00% - per l'Anno 2021 il 29,00% - per l'Anno 2022 il 33,00% - per l'Anno 2023 il 34,00/ - per l'Anno 2024 il 35,00%;

CONSIDERATO che in riferimento alla Tabella n. 3 allegata al citato decreto all'art. 6, il Comune di CANISTRO rientra nella fascia demografica di cui alla lettera a) (Comuni con meno di 1.000 abitanti) per la quale è stabilito il valore soglia del 33,5%,

CONSIDERATO che nel rendiconto 2023, per il comune di CANISTRO l'incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti è del **25,92 %** pertanto risulta inferiore al valore soglia del **29,5%** individuato per fascia la demografica nella tabella 3 lett. a) del comma 1 dell'art. 4, e di conseguenza è possibile applicare il comma 2 dell'art. 4:

a decorrere dal 20.04.2020, 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 la definizione dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

**PRESO ATTO** che non vi sono condizioni di eccedenza di personale;

**DATO ATTO** che Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 verrà aggiornato dopo l'approvazione del Rendiconto della gestione finanziaria dell'esercizio 2024, al fine di avere i dati aggiornati per l'esatto calcolo della capacità di spesa.

**PER GLI ANNI 2025 E 2026, AD OGGI, SI CONFERMA IL PIANO DELLE ASSUNZIONI CHE E' STATO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 64 DEL 13/12/2024 SULLA BASE DELLA CAPACITA' DI SPESA CALCOLATA CON I DATI DEL RENDICONTO 2023, sul quale è stato acquisito il parere del Revisore dei Conti e per l'anno 2027 non sono previste assunzioni a tempo indeterminato.**

**PROGRAMMA DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2025-2027  
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO:**

**ANNO 2025**

N. 1 Dipendente all'Ufficio Tributi Cat. C/1 – 18 ore settimanali (è stato assunto il 03.02.2025)

N. 1 Dipendente

all'area Tecnica-Manutentiva Cat. D/1

– titolare di P.O. - 36 ore settimanali

in sostituzione del dipendente che nel 2025 maturerà il diritto per essere collocato in pensione.

**ANNO 2026 e 2027**

Ad oggi non si prevede nessuna assunzione.

**PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:**

**PER ANNI 2025-2027**

**AREA TECNICA:**

- n. 1 posto Area dell'Elevata Qualificazione ex Cat. D/1 part-time 18 ore settimanali per l'ufficio lavori pubblici, PNRR, a tempo determinato 36 mesi, fino al 31.08.2026.

- N. 1 posto Area dell'elevata qualificazione ex Cat. D/1 part-time 18 ore settimanali ai sensi dell'art. 110, comma 2 del Dlgs. n. 267/2000, per il potenziamento dell'ufficio lavori pubblici, per la rendicontazione delle opere pubbliche realizzate, al fine di poter incassare i pagamenti anticipati dal Comune, così come hanno evidenziato anche il Revisore dei Conti e la Corte dei Conti,

**LIMITATAMENTE ALLA CAPACITA' DI SPESA**

- personale LSU o iscritti in liste di mobilità e Borse lavoro per potenziamento dell'ufficio per esigenze straordinarie.

- attivazione progetti di servizio civile universale.

- ufficio di staff del Sindaco e degli assessori nel limite della disponibilità di spesa del personale.

**CONSIDERATO** che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

**PRESO ATTO** che:

- il Comune di Canistro si trova nella fascia dei comuni virtuosi;

- non vi sono condizioni di eccedenza di personale;
- il responsabile del servizio amministrativo in ordine alla regolarità tecnica e il responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile hanno espresso parere positivo

**ESAMINATA**

la sezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;

**ESPRIME**

Il proprio parere favorevole all’approvazione sezione “Piano triennale dei fabbisogni di personale” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;

Canistro 18/03/2025

L'organo di Revisione Economico-  
Finanziaria

