



## VERBALE N. 8 DEL 21/03/2025

### **Parere sulla Sezione 3.2 del PIAO - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del Comune di Roccapiemonte**

Il presente parere è stato richiesto in merito alla Sezione 3.2 del PIAO - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP). La richiesta è pervenuta in data 19/03/2025 con allegazione del documento "sez. 3.2 Piano triennale fabbisogno personale.pdf" contenente i dati specifici dell'Ente.

#### **Analisi Normativa**

La materia del fabbisogno del personale negli enti locali è disciplinata principalmente dalle seguenti normative:

- D.Lgs. 165/2001, art. 6 e 6-ter, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che ha introdotto il superamento della dotazione organica e l'adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
- D.M. 8 maggio 2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale"
- Art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (convertito in L. 58/2019) e relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, che ha modificato la disciplina delle capacità assunzionali dei comuni
- Art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, che ha introdotto la neutralizzazione delle spese di personale etero-finanziate
- Art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, che prevede che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa
- Art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 per la capacità assunzionale ordinaria
- Art. 1, comma 557 (o 562), della legge 296/2006 per il contenimento della spesa di personale
- Art. 3, comma 5, D.L. n. 44/2023 convertito in L. 74/2023 per le procedure di stabilizzazione

In particolare, il D.M. 17 marzo 2020 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale basato sul rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, individuando per ciascuna fascia demografica due distinte percentuali: un valore-soglia che abilita il Comune alla piena applicazione della nuova disciplina espansiva delle assunzioni, e un valore di rientro per i Comuni con maggiore rigidità strutturale della spesa.



### Esposizione dei Fatti

Dall'analisi della documentazione fornita, si rileva che:

1. L'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio mostra una progressiva riduzione:
  - 2019: 40 dipendenti, spesa € 1.489.905,33 (24,23%)
  - 2020: 37 dipendenti, spesa € 1.502.425,95 (22,14%)
  - 2021: 36 dipendenti, spesa € 1.385.771,41 (21,06%)
  - 2022: 34 dipendenti, spesa € 1.397.059,72 (22,21%)
  - 2023: 36 dipendenti, spesa € 1.362.992,43 (21,00%)
2. Per il calcolo della capacità assunzionale 2025, l'Ente ha determinato:
  - Media entrate correnti del triennio 2021-2023: € 6.508.962,47
  - FCDE (valore assestato 2023): € 1.033.719,07
  - Media entrate al netto FCDE: € 5.475.243,40
  - Spesa di personale 2023: € 1.450.077,45
3. La percentuale di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti risulta pari al 21,00%, inferiore al valore soglia del 26,9% previsto per la fascia demografica del Comune di Roccapiemonte dal D.M. 17 marzo 2020.
4. Il piano prevede le seguenti assunzioni per il 2025:
  - 1 Istruttore direttivo Area Funzionari (Educatore professionale) - incremento orario di 5h (tempo parziale 15h) - € 6.000,00
  - 1 Istruttore direttivo di Vigilanza - Area Funzionari - tempo pieno - € 1.000,00 (differenza stipendiale)
  - 2 Istruttori di Vigilanza - Area Istruttori - tempo pieno - € 31.934,71 ciascuno
  - 1 Istruttore tecnico - Area Istruttori - tempo pieno - € 31.934,71
5. Per il 2026 è prevista l'assunzione di 1 Istruttore di vigilanza - Area Istruttori - tempo pieno - € 31.934,71.
6. L'Ente ha dichiarato di rispettare tutti i requisiti adempimentali previsti dalla normativa, tra cui:
  - Invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
  - Corretta gestione e certificazione dei crediti
  - Approvazione nei termini di legge del bilancio di previsione e del rendiconto
  - Trasmissione dei documenti alla BDAP
  - Adozione del PIAO
  - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale



- Contenzione della spesa del personale con riferimento al triennio 2011-2013
  - Assenza di certificazioni di credito nei confronti delle P.A.
7. Non risultano dipendenti in soprannumero o in eccedenza, né sono stati esternalizzati servizi con conseguente trasferimento di personale.
8. L'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 e non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL.

### **Analisi Tecnica**

Alla luce delle normative sopra citate e dei dati forniti, si evidenzia che:

1. Il Comune di Roccapiemonte si colloca al di sotto del valore soglia di riferimento (26,9%) previsto dal D.M. 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica, con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari al 21,00% nel 2023. Questo consente all'Ente di poter incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni.
2. L'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio mostra una tendenza alla riduzione, passando da € 1.489.905,33 nel 2019 a € 1.362.992,43 nel 2023, con una diminuzione anche del numero di dipendenti (da 40 a 36).
3. Le assunzioni programmate per il 2025 e 2026 rispettano le modalità di reclutamento previste dalla normativa vigente, con priorità alla mobilità esterna e, in subordine, all'utilizzo di graduatorie di altri enti o procedure concorsuali.
4. Si rileva la presenza di assunzioni etero-finanziate (Educatore professionale con fondi FSC) che, ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies del D.L. 104/2020, non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia.
5. La procedura di verticalizzazione in deroga per l'Istruttore direttivo di Vigilanza è conforme all'art. 13, comma 6, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, con finanziamento previsto dal comma 8 del medesimo articolo.

### **Conclusioni**

In base all'analisi svolta, si ritiene che la Sezione 3.2 del PIAO - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del Comune di Roccapiemonte:

1. Sia conforme alle disposizioni normative vigenti in materia di programmazione del fabbisogno di personale, in particolare al D.M. 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.
2. Rispetti il valore soglia di riferimento del 26,9% previsto per la fascia demografica del Comune, con un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari al 21,00%.



3. Preveda modalità di reclutamento conformi alla normativa vigente, con priorità alla mobilità esterna e, in subordine, all'utilizzo di graduatorie di altri enti o procedure concorsuali.
4. Contenga una corretta applicazione delle disposizioni in materia di assunzioni etero-finanziate e procedure di verticalizzazione.
5. Sia sostenibile dal punto di vista finanziario, considerando la progressiva riduzione della spesa di personale nell'ultimo quinquennio e il rispetto dei vincoli di bilancio.

Si esprime, pertanto, **parere favorevole** sulla Sezione 3.2 del PIAO - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale del Comune di Roccapiemonte per il triennio 2025-2027.

### Consigli

Si raccomanda di implementare le seguenti azioni per garantire una corretta attuazione del piano:

1. Monitorare costantemente l'andamento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti, per verificare il mantenimento dei parametri previsti dal D.M. 17 marzo 2020.
2. Verificare periodicamente la sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate, anche in relazione all'evoluzione del quadro normativo e delle entrate dell'Ente.
3. Prestare particolare attenzione alla corretta gestione delle assunzioni etero-finanziate, assicurando la separata evidenza contabile delle relative spese e delle corrispondenti entrate.
4. Aggiornare tempestivamente il piano in caso di modifiche normative o di variazioni significative nelle previsioni di entrata o di spesa.
5. Implementare un sistema di controllo interno che consenta di valutare l'efficacia delle nuove assunzioni in termini di miglioramento dei servizi erogati.

lì 21/03/2025

L'ORGANO DI REVISIONE

dott. *Massimiliano Cocca*