

**From:** rosalba.muratore@pec.it  
**Sent:** Mon, 24 Mar 2025 21:24:04 +0100  
**To:** unimontceva  
**Subject:** Parere su Programmazione spesa del personale anni 2025-27 all'interno del PIAO 2025-27  
**Attachments:** Verbale 31-2025 PIAO 2025-2026 programmazione della spesa del personale-signed.pdf

Alla cortese attenzione della Giunta Comunale

La sottoscritta Muratore Rosa Alba Revisore dei conti dell'Unione Montana di Ceva invia quanto di sua competenza in merito a quanto in oggetto  
Cordiali Saluti

**UNIONE MONTANA delle VALLI MONGIA e CEVETTA  
LANGA CEBANA – ALTA VALLE BORMIDA**

Provincia di Cuneo

**VERBALE N. 31 del 24.03.2025**

**Oggetto: Parere al Piano triennale dei fabbisogni di personale sezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027.**

La sottoscritta **Muratore Dott.ssa Rosa Alba** in qualità di Organo di Revisione unico dell'Unione Montana, giusta Deliberazione consiliare n. 24 del 30.11.2023 ha ricevuto in data 20.03.2025 la richiesta di parere preventivo sull'esame della sezione 3.3. "Piano triennale dei fabbisogni di personale" che risulta richiamato e ridefinito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 in ottemperanza alle vigenti prescrizioni di legge di provvedere all'esame e al controllo della spesa del personale in sede di programmazione annuale.

**VISTI**

- l'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, che prevede. "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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."

- il DUP 2025-2027 approvato con deliberazione del consiglio comunale n. 2 del 20.01.2025 ad oggetto "APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE DUP 2025-2027" in cui nella sezione operativa di Programmazione delle risorse finanziarie del fabbisogno del personale il piano del fabbisogno del personale previsto dal D.Lgs 165/2001 è stato indicato nelle sue macro indicazioni finanziarie contenute in Bilancio di previsione 2025-2027 di cui si dà atto con parere n. 26 del 29.12.2024.

- il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 con il quale è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione;

- il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132 con cui sono stati definiti i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione, e la struttura e le modalità redazionali, secondo lo schema allegato al Decreto medesimo;

- la ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.lgs.165/2001 e s.m.e.i. nell'Unione Montana in cui non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e si dà atto che la dotazione organica 2025 deve subire delle variazioni rispetto alle prevedibili cessazioni della vigente dotazione organica.

**DATO ATTO**

-che l'Unione Montana, alla data del 31/12/2024 ha meno di 50 dipendenti e il P.I.A.O viene redatto in modalità semplificata;

-che l'art. 4 c. 1 lett. c del Decreto 30/06/2022 n. 132 prevede che "il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;

- 4) le strategie di formazione del personale;

#### RILEVATO CHE

-nella dotazione organica vigente risultano posti da attivare con possibili assunzioni secondo schema predisposto

| ANNO | FABBISOGNO                                                                                           | MODALITA' DI COPERTURA                                                                                                                                                     | COSTO PREVISTO                                                                 |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 2025 | Assistente Sociale – Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni                              | Assunzione a tempo pieno con concorso o con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) | € 36.662,15, comprensivo di oneri – Sostituzione dipendente cessato 31/03      |
| 2025 | Assistente Sociale – Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni                              | Assunzione a tempo pieno con concorso o con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001) | € 36.662,15, comprensivo di oneri - Sostituzione dipendente cessato 19/12/2024 |
| 2026 | Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento |                                                                                                                                                                            |                                                                                |
| 2027 | Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento |                                                                                                                                                                            |                                                                                |

-l'assenza di condizioni di esubero di personale;

- la capacità assunzionale della amministrazione Unione Montana differiscono rispetto ad altri comparti e non si applica il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019). L'Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta Langa Cebana e Alta Valle Bormida applica tutt'ora le regole basate sul tour over e i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 quater, 562 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.e i. e art. 32 del Tuel in tema di contenimento della spesa di personale.

Pertanto le facoltà assunzionali delle Unioni di comuni risultino disciplinate dalla fattispecie normativa di cui all'art. 1, comma 229, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, che consente il reclutamento di personale con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nei limiti del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio 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. In tale senso si è operato rispettando anche i vincoli di spesa complessiva consentita.

-che relativamente alle forme di lavoro flessibile si attesta che, l'Ente ha fatto e farà ricorso a tali tipologie di lavoro e che ne è previsto l'utilizzo nel triennio 2025-2027 qui considerato;

-che l'Unione Montana nel triennio 2025-2027 sosterrà spese per lavoro flessibile, per rispondere ad esigenze di carattere *esclusivamente temporaneo o eccezionale*, e potrà, con motivato provvedimento, individuare un parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale

per l'ente.

- che l'Unione intende attivare, per tramite convenzione a firma del Rappresentante legale e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un programma "PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027" (CCI 2021IT05FFPR003) con il sostegno finanziario congiunto a titolo del Fondo europeo di sviluppo regionale e del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita" che consentirà l'utilizzo di 3 nuove unità di personale in Unione, a tempo determinato, completamente speso dal Ministero.

A seguito dell'attuazione del piano del fabbisogno di personale 2025-27, la dotazione organica a tempo indeterminato e determinato dell'Unione sarà la seguente:

| N. dipendenti | Area di appartenenza                              |
|---------------|---------------------------------------------------|
| n. 12         | Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione |
| n. 5          | Area degli Istruttori                             |
| n. 6          | Area degli Operatori Esperti                      |
| n. 2          | Area degli Operatori                              |
| N. 25*        | Totale                                            |

**\*5 a tempo determinato**

- in attuazione del NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE tutto il personale ha avuto attribuito nuovo profiloprofessionale in applicazione del CCNL del 16.11.2022 con decorrenza 1° aprile 2023 come da art. 13 c. 3;
- il piano triennale del fabbisogno 2025-2027 conseguentemente mantiene il rispetto pluriennaledell'equilibrio di bilancio;
- è coerente con l'obbligo di contenimento della spesa del personale disposto dall'art. 1, commi 557 quater, 562 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.e i.

**VERIFICATO CHE** l'Unione Montana :

- Procede all'approvazione del P.I.A.O. 2025-2027 entro i termini canonici previsti dalla normativa vigente (entro il mese successivo all'approvazione del Bilancio di previsione) differito al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025);
- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di Bilancio nell'anno 2025-2027;
- la spesa del personale per il triennio considerato rientrerà nel limite di spesa complessiva ammontante a €986.069,34;
- in applicazione dell'art. 1, comma 229 della L. n.208/28.12.2015 può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato o che cesserà durante

il 2025 che complessivamente ammonta ad euro 73.324,31.

- la programmazione 2025-2027 prevede due nuove assunzioni a tempo indeterminato del costo complessivo di euro 73.324,31 :

**CONSIDERATO** che

- la spesa di personale per l'anno 2025, è pari ad € 1.047.930,13 di cui € 563.950,46 soggetti al limite. Mentre, per l'anno 2026, considerando il costo a regime delle assunzioni e delle cessazioni avvenute nel 2025, è pari ad € 1.075.154,91 di cui € 588.854,15 soggetti al limite che risulta essere pari a € 986.069,34.
- la programmazione, che prevede la sostituzione di figure già presenti nell'ente, rientra nei limiti della spesa per il personale, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 quarter e 562 esecutivi della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Pe quanto visto, rilevato e verificato la sottoscritta **ESPRIME parere favorevole**, per quanto di competenza, sulla Sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 del PIAO 2025-2027..

Li, 24.03.2025

REVISORE UNICO

(Dott.ssa Rosa Alba Muratore)



Firmato digitalmente da:

**ROSA ALBA  
MURATORE**