



Comune di Soragna

Provincia di Parma

DELIBERAZIONE N. 47

DEL 16/05/2025

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: MODIFICA DEL PIAO 2025-2027 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. AGGIORNAMENTO SPAZI ASSUZIONALI

L'anno **duemilaventicinque**, questo giorno **sedici** del mese di **Maggio**, alle ore **14:15**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla legge, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Arch. Marco Taccagni la Giunta Comunale.

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
TACCAGNI MARCO	X	
RASTELLI GIACOMO		X
PARONI SILVIA	X	
MUSCIMARRO MONICA FRANCESCA		X
MORI ELISA	X	

Totale presenti N. 3

Totale assenti N 2

Partecipa Segretario Comunale, Dott. Giovanni De Feo, che provvede alla stesura del presente verbale.

Riscontrata la validità della seduta, per la sussistenza del numero legale, Sindaco, Arch. Taccagni Marco assume la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- il Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 28 novembre 2024, esecutiva ai sensi di legge;
- la Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2025/2027, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 03 febbraio 2025, esecutiva ai sensi di legge;
- il Bilancio di previsione finanziario 2025/2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 03 febbraio 2025, esecutiva ai sensi di legge, e s.m.i.;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 03 febbraio 2025, esecutiva ai sensi di legge, e ss.mm.ii.;
- Il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 31/03/2025, esecutiva ai sensi di legge;
- la programmazione del fabbisogno del personale 2025/2027, inserita nel PIAO 2025/2027, approvato con la sopracitata deliberazione di Giunta Comunale n. 34/2025;
- il rendiconto della gestione dell'anno 2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 30 aprile 2025, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi di legge;

RICHIAMATA la determinazione n. 393 del 11/11/2024, avente ad oggetto "APPROVAZIONE AVVISO DI MOBILITA' VOLONTARIA ESTERNA TRA ENTI AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. 165/2001 PER LA COPERTURA DI N. 1 POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (EX CAT. D), CON PROFILO PROFESSIONALE DI "FUNZIONARIO TECNICO", CUI ASSEGNARE IL RUOLO DI RESPONSABILE DEL SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO DEL COMUNE DI SORAGNA", con la quale è stato approvato l'avviso pubblico della procedura di mobilità volontaria esterna in entrata ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i, mediante passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse, per la copertura di n. 1 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato con profilo professionale di "Funzionario Tecnico" e inquadramento contrattuale nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ai sensi del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 (ex cat. D), riservata ai dipendenti in servizio a tempo pieno ed indeterminato nelle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 165/2001, aventi profilo professionale di Funzionario Tecnico o profilo professionale analogo o equivalente per contenuto lavorativo e competenze richieste, cui assegnare il ruolo di Responsabile del Settore Lavori Pubblici e Patrimonio del Comune di Soragna;

PRESO ATTO che in data 30 aprile 2025 si è conclusa la sopra citata procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D), con profilo professionale di "funzionario tecnico", cui assegnare il ruolo di responsabile del settore lavori pubblici e patrimonio del comune, senza esiti assunzionali, in quanto tutti i candidati selezionati hanno rifiutato la proposta di incarico;

RITENUTO opportuno, alla luce dell'esito negativo della procedura di mobilità volontaria, rinviare la definizione della modalità di copertura del posto di "funzionario tecnico", anche in considerazione:

- della possibilità di un prossimo rientro in servizio del dipendente attualmente in comando presso altro ente;
- delle persistenti difficoltà di reclutamento di personale tecnico specializzato attraverso gli ordinari canali concorsuali;
- dell'opportunità di valutare eventuali forme di collaborazione mediante convenzioni con altri enti locali;
- della possibilità di ricorrere, nel rispetto dei presupposti normativi, al conferimento di

incarichi ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, quale strumento per il riconoscimento economico e funzionale di professionalità particolarmente qualificate;

RITENUTO, inoltre, di dover comunque garantire, nelle more dell'individuazione della modalità di copertura del posto, un ulteriore supporto operativo agli Uffici comunali, in considerazione della carenza di organico presso gli stessi, prevedendo per l'annualità 2025 il seguente intervento:

- conferimento di un incarico di Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, per 6 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, per la durata di 3 mesi, a supporto del Settore Lavori Pubblici e Patrimonio, per un importo complessivo stimato pari a euro 2.005,00, comprensivo di oneri previdenziali ed IRAP, con decorrenza presunta dal 19/05/2025;

DATO ATTO che gli interventi sopra citati trovano apposita copertura finanziaria nei rispettivi capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025/2027;

RICHIAMATO l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché, con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

ATTESO, peraltro, che le linee di indirizzo Ministeriali definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti;

ATTESO inoltre l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 28 Giugno 2019, secondo il quale *“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore*

applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore”;

PRESO ATTO che il DPCM emanato in data 17 marzo 2020 e pubblicato sulla gazzetta ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, in attuazione dell’art. 33, comma 2, del D.L. sopra riportato, decreta che le disposizioni ivi contenute si applicano ai Comuni con decorrenza 20 aprile 2020;

RITENUTO pertanto, per le motivazioni sopra richiamate, di aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027, modificando di conseguenza anche la specifica Sezione del PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 31/03/2025, in osservanza delle disposizioni sopra richiamate, così come dai prospetti sottostanti e come riportato nell’allegato A), che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, dando atto che il triennio da considerare, ai fini della media delle entrate correnti è il 2022/2024, in quanto il rendiconto della gestione 2024 è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 30 aprile 2025:

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
-U.1.01.00.00.000	978.756,17	1.081.668,28	1.149.274,04	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00
-U1.03.02.12.001;		22.386,15					
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
TOTALE	978.756,17	1.104.054,43	1.149.274,04	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00
SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Titolo 1	3.380.098,17	3.442.152,30	3.526.452,86	3.343.839,75	2.543.275,00	2.543.275,00	2.543.275,00
Titolo 2	418.380,43	433.631,47	338.950,06	373.662,60	397.549,00	379.544,00	354.684,00
Titolo 3	1.446.338,21	1.441.608,80	1.440.723,86	1.486.975,82	1.743.528,60	1.713.198,60	1.724.158,60
TOTALE ENTRATE	5.244.816,81	5.317.392,57	5.306.126,78	5.204.478,17	4.684.352,60	4.636.017,60	4.622.117,60
FCDE (assestato) 2023	223.885,27	223.885,27	223.885,27				
FCDE (assestato) 2024		253.680,00	253.680,00	253.680,00			
FCDE (assestato) 2025			95.915,00	95.915,00	95.915,00		
FCDE (assestato) 2026				95.815,00	95.815,00	95.815,00	
FCDE (assestato) 2027					96.065,00	96.065,00	96.065,00
SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO)		978.756,17	1.104.054,43	1.104.054,43	1.149.274,04	1.149.274,04	1.189.424,00
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)		5.065.560,12	5.022.319,17	5.022.319,17	4.969.070,85	4.969.070,85	4.745.801,12
Percentuale		19,32%	21,98%	21,98%	23,13%	23,13%	25,06%
SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
N. abitanti al 31.12.	4.765	4.752					

SEZIONE 5 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE					
	2025	2026	2027	2028	2029
Valore soglia Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore soglia Tabella 3	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%
Percentuale Tabella 2					

SEZIONE 6 - TABELLA 1 DEL DM 17 MARZO 2020 PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE			
FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025-2027						
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore	978.756,17	1.104.054,43	1.104.054,43	1.149.274,04	1.149.274,04	1.189.424,00
Denominatore	5.065.560,12	5.022.319,17	5.022.319,17	4.969.070,85	4.969.070,85	4.745.801,12
Percentuale Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	399.076,18	262.016,39	262.016,39	202.313,23	202.313,23	101.433,91
TOTALE TABELLA 1	1.377.832,35	1.366.070,82	1.366.070,82	1.351.587,27	1.351.587,27	1.290.857,91
FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Spese di personale ultimo rendiconto	978.756,17	1.104.054,43	1.104.054,43	1.149.274,04	1.149.274,04	1.189.424,00
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	399.076,18	262.016,39	262.016,39	202.313,23	202.313,23	101.433,91

VISTI i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che obbligano a non superare la media delle spese per il triennio 2007/2009 pari a € 47.504,92 (in quanto nel solo anno 2009 non si è sostenuta alcuna spesa) e preso atto del rispetto degli stessi, in quanto l'assunzione di personale a tempo determinato prevista per l'anno 2025 comporta una spesa complessiva pari a € 3.515,00, come di seguito specificato:

- assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori (ex cat. C) mediante avalimento ex art. 1, c. 557, L. 311/2004, autorizzato dal comune di Noceto, per n. 3,5 ore settimanali, dal 01.02.2025 al 13.07.2025, costo € 1.510,00;
- assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, per 6 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, per la durata di 3 mesi, con decorrenza presunta dal 19/05/2025, costo € 2.005,00;

DATO ATTO che, ai sensi delle sopracitate linee di indirizzo, le componenti della spesa di personale per il triennio 2025/2027, adeguando la dotazione organica finanziaria alle previsioni del Piano triennale del fabbisogno del personale, sono le seguenti:

**VERIFICA DEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE - ART. 1 C. 557 L. 296/2006 -
TRIENNIO 2025/2027**

	bilancio 2025	bilancio 2026	bilancio 2027
SPESE MACROAGGREGATO 1	1.149.274,04	1.178.424,00	1.189.424,00
SPESE MACROAGGREGATO 10 fpv	77.620,00	88.620,00	88.620,00
IRAP	83.616,00	83.266,00	83.266,00
Altre spese:			
Convenzione di Segreteria	32.991,11		
Costo reintegro personale part-time originariamente assunto a tempo pieno	0,00	0,00	0,00
Asp distretto di fidenza	147.346,00	147.346,00	147.346,00
Totale spesa personale (A)	1.490.847,15	1.497.656,00	1.508.656,00
Componenti escluse (B)	289.668,42	255.848,42	255.848,42
Componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 c. 557 L. 296/2006 (A-B)	1.201.178,73	1.241.807,58	1.252.807,58
Limite di spesa art. 1, comma 557, l. 296/2006	1.284.466,00	1.284.466,00	1.284.466,00

PRESO ATTO, come si evince dalla tabella sopra riportata, che la spesa di personale prevista nel triennio 2025/2027, calcolata tenendo conto di tutti i potenziali costi a carico dell'amministrazione nelle ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a discrezione del dipendente, rispetta il vincolo del limite massimo della spesa media del triennio 2011/2013;

VISTO il D.lgs 267/2000;

DATO ATTO che la sede di Segreteria del Comune di Soragna si è resa vacante dal 03/05/2023, a seguito di dimissioni rassegnate dal Segretario titolare a decorrere dal 31/03/2023, ultimo giorno di servizio il 02/05/2023;

RICHIAMATO il decreto Sindacale n. 8 del 15/05/2025, con il quale è stato nominato, quale Segretario Comunale reggente a scavalco della sede di Segreteria del Comune di Soragna (PR), per il periodo 12/05/2025 – 30/06/2025, il Dott. Giovanni De Feo, Segretario Comunale titolare della convenzione di Segreteria gestita in forma associata tra i Comuni di Gossolengo, Castell'Arquato, Gazzola, Ponte dell'Olio e Ziano Piacentino, come da decreto Prefettizio n. 290 del 08/05/2025;

ACQUISITI gli esiti dei controlli interni, resi sulla proposta di deliberazione ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del T.U.E.L. e dell'articolo 3 del vigente regolamento sui controlli interni:

- dal Responsabile del Servizio, Dott.ssa Orsola Pallavera, in merito alla regolarità tecnica, che ha espresso: «parere favorevole»;
- dal Responsabile del Settore Affari Generali, Finanziari e Personale, Dott.ssa Orsola Pallavera, in merito alla regolarità contabile, che ha espresso: «parere favorevole»;

ACQUISITO, inoltre, il parere di legittimità favorevolmente reso dal Segretario Comunale, Dott. Giovanni De Feo, ai sensi dell'art. 3 del regolamento comunale sui controlli interni dell'azione amministrativa e dell'art. 31 dello Statuto comunale;

VISTO l'art. 239, 1° comma, lettera b), n. 1), del D.Lgs. n. 267/2000, che prevede l'espressione di apposito parere da parte dell'Organo di Revisione in materia di strumenti di programmazione economico-finanziaria;

PRESO ATTO che l'Organo di Revisione si è espresso, ai sensi dell'art. 239, 1° comma, lettera

b), n. 1), del T.U.E.L., in ordine al presente atto deliberativo, con nota prot. n. 4301/2025 del 14/05/2025;

CON VOTI unanimi e favorevoli, espressi in forma palese ai sensi di legge,

DELIBERA

- 1) DI PROVVEDERE ad aggiornare la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027, modificando di conseguenza anche la specifica Sezione del PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 31/03/2025, come illustrato in premessa e rappresentato nell'allegato A), che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- 2) DI PREVEDERE, per l'annualità 2025 del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025/2027, il seguente ulteriore intervento, per le motivazioni espresse in narrativa:
 - conferimento di un incarico di Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, per 6 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, per la durata di 3 mesi, a supporto del Settore Lavori Pubblici e Patrimonio, per un importo complessivo stimato pari a euro 2.005,00, comprensivo di oneri previdenziali ed IRAP, con decorrenza presunta dal 19/05/2025;
- 3) DI PRENDERE ATTO, come riportato in narrativa, che vengono rispettati i limiti previsti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- 4) DI DARE ATTO, come si evince dalla tabella riportata in narrativa, che la spesa di personale prevista nel triennio 2025/2027, calcolata tenendo conto di tutti i potenziali costi a carico dell'amministrazione nelle ipotesi di trasformazione del rapporto di lavoro a discrezione del dipendente, rispetta il vincolo del limite massimo della spesa media del triennio 2011/2013;
- 5) DI MANTENERE valido ed efficace quanto non modificato con il presente atto deliberativo, dando atto che le spese relative alle operazioni ivi previste trovano apposita copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2025/2027;
- 6) DI DICHIARARE, stante l'urgenza di provvedere in merito, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, a voti unanimi e palesi.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Sindaco
Arch. Taccagni Marco

Il Segretario Comunale
Dott. Giovanni De Feo



Comune di Soragna

Provincia di Parma

P.le Meli Lupi, 1 – 43019 Soragna

Tel. 0524/598911 – Cod Fisc. E P.IVA: 00223170341

PEC: protocollo@postacert.comune.soragna.pr.it

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

Proposta di Delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto:

MODIFICA DEL PIAO 2025-2027 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. AGGIORNAMENTO SPAZI ASSUZIONALI

Il sottoscritto Responsabile del servizio, vista la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, esprime parere esprime parere favorevole, sotto il profilo della regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Motivazioni o altre annotazioni:

Soragna, 12/05/2025

Il Responsabile del Servizio
Pallavera Orsola / InfoCamere S.C.p.A.
Firmato digitalmente



Comune di Soragna

Provincia di Parma

P.le Meli Lupi, 1 – 43019 Soragna

Tel. 0524/598911 – Cod Fisc. E P.IVA: 00223170341

PEC: protocollo@postacert.comune.soragna.pr.it

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE AVENTE AD OGGETTO:

MODIFICA DEL PIAO 2025-2027 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. AGGIORNAMENTO SPAZI ASSUZIONALI

Il sottoscritto Responsabile del servizio finanziario, vista la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, esprime parere favorevole, sotto il profilo della regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Soragna, 12/05/2025

Il Responsabile del Servizio
Pallavera Orsola / InfoCamere S.C.p.A.



Comune di Soragna

Provincia di Parma

P.le Meli Lupi, 1 – 43019 Soragna

Tel. 0524/598911 – Cod Fisc. E P.IVA: 00223170341

PEC: protocollo@postacert.comune.soragna.pr.it

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 47

DEL 16/05/2025

OGGETTO: MODIFICA DEL PIAO 2025-2027 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. AGGIORNAMENTO SPAZI ASSUZIONALI

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE IL PRESENTE ATTO VIENE PUBBLICATO ALL'ALBO PRETORIO COMUNALE IN DATA DI OGGI PER **15 GIORNI** CONSECUTIVI (ART. 124 COMMA 1° T.U. DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI (D.LGS 267/2000).

Soragna, 29/05/2025

Funzionario Amministrativo-Contabile

Alice Dall'Aglio / InfoCert S.p.A.

Firmato digitalmente



Comune di Soragna

Provincia di Parma

P.le Meli Lupi, 1 – 43019 Soragna

Tel. 0524/598911 – Cod Fisc. E P.IVA: 00223170341

PEC: protocollo@postacert.comune.soragna.pr.it

PARERE DI LEGITTIMITÀ

(art 31 dello Statuto Comunale)

Proposta di delibera di Giunta avente per oggetto:

MODIFICA DEL PIAO 2025-2027 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. AGGIORNAMENTO SPAZI ASSUZIONALI

Il sottoscritto, vista la proposta di deliberazione relativa all'oggetto, **esprime parere favorevole** sotto il profilo della legittimità, ai sensi dell'art. 31 dello Statuto Comunale.

Soragna, 13/05/2025

Il Segretario Comunale

Dott. Giovanni De Feo

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATI VA

L'attuale struttura del Comune di Soragna, ente con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, prevede un'articolazione in settori, il cui organigramma è stato pubblicato sulla sezione "Amministrazione Trasparente". Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 14/08/2024 è stata modificata la struttura organizzativa ed approvato il nuovo organigramma.

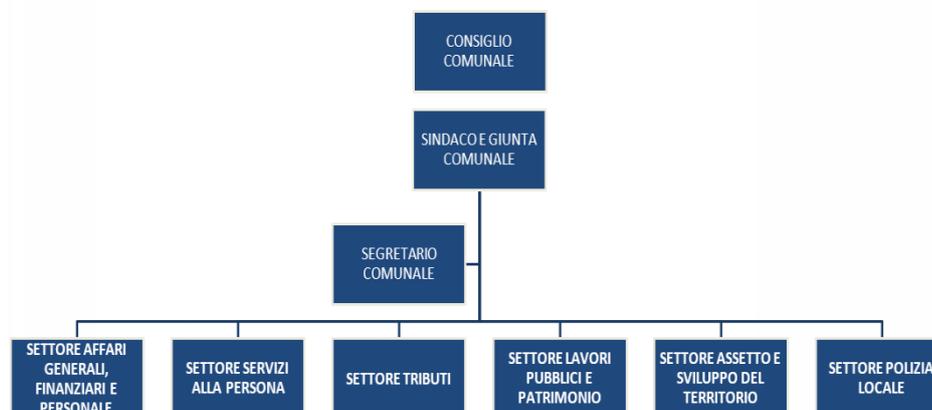
La nuova struttura organizzativa è finalizzata a:

- Migliorare l'integrazione e il coordinamento tra uffici e servizi, garantendo competenze omogenee e una gestione più funzionale ed efficiente.
- Ottimizzare la macro-struttura dell'Ente, adottando un modello organizzativo semplificato e coordinato per favorire l'integrazione tra i servizi.
- Rendere più efficace l'organizzazione e i processi di lavoro, adeguando la struttura attuale per assicurare il buon andamento, rispondere tempestivamente alle esigenze del territorio e adattarsi ai vincoli di spesa sul personale.

Ciascun Settore è organizzato in uffici. Al vertice di ciascun Settore è posto un dipendente, appartenente all'Area dei Funzionari, con incarico di E.Q. Sono in capo alle figure apicali i compiti di collaborazione attiva e corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali dell'organizzazione.

Di seguito il nuovo organigramma del Comune:

SETTORE AFFARI GENERALI, FINANZIARI E PERSONALE	SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA	SETTORE TRIBUTI	SETTORE LAVORI PUBBLICI E PATRIMONIO	SETTORE ASSETTO E SVILUPPO DEL TERRITORIO	SETTORE POLIZIA LOCALE
<ul style="list-style-type: none"> • Segreteria, Protocollo Centralino • Contratti • Personale • Caccia, Pesca e Anagrafe canina • Bilancio e contabilità • Economato 	<ul style="list-style-type: none"> • Servizi Scolastici; • Servizi socio-educativi • Sportello Sociale • Polizia Mortuaria • Servizi Demografici • Ufficio Elettorale 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrate e tributi 	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastrutture • Patrimonio • Verde Pubblico • Protezione Civile • Sport 	<ul style="list-style-type: none"> • Edilizia privata - SUE • Urbanistica • Ambiente • Informatica e Digitalizzazione • S.U.A.P. e Commercio • Cultura, Turismo e Manifestazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Polizia Locale (in convenzione con Comune di Busseto); Ente capofila Comune di Busseto)



3.2 ORGANIZZAZIONE LAVORO AGILE	<p>In data 23.02.2024, in sede di riunione sindacale, in applicazione della disciplina disposta dal CCNL 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022, si è dato avvio al confronto con le OO.SS. per l'adeguamento:</p> <p>A) dei criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto;</p> <p>B) dei criteri per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;</p> <p>C) dei criteri di priorità per l'accesso agli stessi.</p> <p>All'esito del confronto verrà approvato il nuovo Regolamento sul lavoro a distanza (lavoro agile e lavoro da remoto) del Comune di Soragna e si procederà all'aggiornamento della relativa sezione del PIAO 2025-2027.</p> <p>Il Contratto decentrato integrativo 2025, la cui sottoscrizione è stata autorizzata con provvedimento n. 129 del 20/12/2024, disciplina l'accesso al lavoro agile e da remoto nell'amministrazione comunale all'art. 36 - "Lavoro agile e da remoto". L'applicazione di queste modalità lavorative avviene nel rispetto delle disposizioni contrattuali previste dagli articoli 63-70 del CCNL 2019/2021 e della normativa vigente.</p> <p>L'accesso è consentito previa sottoscrizione di un accordo individuale tra l'ente e il dipendente che ne fa richiesta. L'adozione del lavoro agile o da remoto deve essere valutata e autorizzata dal Responsabile di Servizio sulla base della fattibilità operativa e gestionale, con motivazione formale.</p> <p>Nelle more della definizione del nuovo regolamento, per quanto riguarda le linee guida programmatiche cui il Comune di Soragna intende conformarsi nella disciplina del lavoro a distanza, si rimanda al PIAO 2024-2026.</p>
3.4 PIANO DELLE AZIONI POSITIVE	<p>Il D.lgs. n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità", all'art. 48 introduce il piano triennale delle Azioni Positive con la finalità di assicurare <i>"la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"</i>.</p> <p>L'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi non possono prescindere dalla creazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza, anche solo morale o psichica, sui lavoratori.</p> <p>Anche il DL n. 36/2022, convertito in L. n. 79/2022 - che detta ulteriori misure urgenti per l'attuazione del PNRR - pone il superamento delle disparità di genere al centro delle azioni di rilancio dello sviluppo nazionale in seguito alla pandemia da Covid-19: nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la parità di genere rappresenta una delle priorità</p>

trasversali perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano stesso. In particolare, all'art. 5 "*Rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere*" stabilisce che le amministrazioni adottino misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato ed a tal fine prevede specifiche Linee guida da parte del Dipartimento della funzione pubblica di concerto con il Dipartimento per le pari opportunità. Tali Linee guida sono state approvate il 6 ottobre 2022 con il titolo "*Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni*".

Le indicazioni delle linee guida sono volutamente aperte e modulabili ai diversi contesti di applicazioni. Tuttavia, l'invito che si evince con chiarezza è quello di puntare a obiettivi concreti e percorribili, lavorando con una nuova consapevolezza, identificando le criticità e affrontare gradualmente il rinnovamento di scelte organizzative e il ridisegno di processi di lavoro con un'attenzione costante all'equilibrio di genere.

Per **benessere organizzativo** si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli "*attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni.*" (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività. Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la **relazione** con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di **appartenere all'organizzazione**, perché ne **condivide** i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro. È per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Le **azioni positive** sono da intendersi come *misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.*

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.
- Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tenere conto dei principi generali previsti dalle normative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

QUADRO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE AL 31 DICEMBRE 2023.

Lavoratori	FUNZIONARIO	ISTRUTTORE	OPERATORE ESPERTO	Totale
Donne	5	5	2	12
Uomini	2	4	6	12
Totale	7	9	8	24

La situazione organica per quanto riguarda i dipendenti nominati "Responsabili di Servizio" ed ai quali sono state conferite le funzioni e competenze di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267/2000, è così rappresentata:

Lavoratori con funzioni e responsabilità art 107 D. Lgs. 267/2000	Donne	Uomini
Numero	4	1

Nonché livelli dirigenziali così rappresentati:

Segretario Comunale	Donne	Uomini
Numero	0	0

Per gli obiettivi programmatici si rimanda al PIAO 2024-2026 citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi nel triennio 2024-2026.

3.4 PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI

La programmazione del Fabbisogno di personale si articola su base la vigente normativa di cui al Decreto 132/22 ha stabilito che la presente sezione definisce:
c) Piano triennale dei fabbisogni di personale: indica la consistenza di

**PERSONALE
(PTFP)**

personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare: [...] 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 dimissioni di servizi, attività o funzioni;

La consistenza del personale al 31/12/2024 è di seguito riportata.

Totale unità: 24 di cui:

- n. 24 a tempo indeterminato;
- n. 24 a tempo pieno;
- n. 0 a tempo parziale;

**SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI
INQUADRAMENTO**

PROFILO	CONSISTENZA ORGANICA COMPLESSIVA al 31/12/2023
funzionario tecnico	2
funzionario amministrativo	3
funzionario assistente sociale	1
funzionario ispettore di polizia locale	1
TOTALE FUNZIONARI	7
istruttore amministrativo	4
istruttore contabile	2
istruttore agente PM	2
istruttore tecnico	1
TOTALE ISTRUTTORI	9
operatore esperto amministrativo	2
operatore esperto tecnico	6
TOTALE OPERATORI ESPERTI	8
TOTALE GENERALE	24

VERIFICA DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

In conformità a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'ente ha effettuato la ricognizione annuale finalizzata a individuare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

L'analisi condotta ha confermato l'assenza di personale in servizio a tempo indeterminato eccedente rispetto alla dotazione organica, intesa, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. n. 75/2017, come il tetto massimo di spesa potenziale per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno di personale. L'ente ha operato nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di contenimento della spesa di personale e di determinazione dei budget assunzionali.

La verifica effettuata garantisce il rispetto dei vincoli imposti dalla

normativa vigente, consentendo all'ente di procedere con eventuali assunzioni nei limiti della programmazione del personale. Il monitoraggio delle dinamiche occupazionali e della sostenibilità finanziaria proseguirà, assicurando un utilizzo efficiente delle risorse umane e il mantenimento dell'equilibrio organizzativo.

STIMA DEL TREND DELLE CESSAZIONI

Alla data di redazione del presente Piano, non sono previste cessazioni di personale a tempo indeterminato nel triennio di riferimento. L'articolo 1, comma 165, della Legge di Bilancio per il 2025, peraltro ha eliminato l'obbligo di pensionamento d'ufficio a 65 anni per i dipendenti pubblici in possesso dei requisiti per la pensione anticipata innalzando il limite a **67 anni d'età** (salva diversa decisione dell'amministrazione che ne può richiedere il trattenimento fino ai 70 anni).

Stima del trend delle cessazioni		
2025	/	
2026	/	
2027	/	

STIMA DELL'EVOLUZIONE DEI FABBISOGNI

ANNO 2025

<i>Profilo professionale</i>	Funzionario tecnico
<i>Area</i>	Funzionari ed Elevate qualificazioni
<i>N. posti</i>	1
<i>Rapporti di lavoro</i>	tempo indeterminato
<i>Oraio di lavoro</i>	tempo pieno
<i>Settore di Assegnazione</i>	Settore Lavori Pubblici e Territorio
<i>Modalità di copertura</i>	Mobilità volontaria
<i>Decorrenza presunta</i>	Decorrenza presunta 28/04/2025
<i>Valore economico tabellare</i>	€ 25.272,39
<i>Costo complessivo annuo</i>	€. 35.147,73
<i>Note</i>	PTFP 2024/2026. La procedura di reclutamento avviata nel 2024 si è conclusa il 30/04/2025 senza esiti assunzionali, in quanto tutti i candidati selezionati hanno rifiutato la proposta di incarico.

RIMODULAZIONE INCARICHI A TEMPO DETERMINATO

<i>Profilo professionale</i>	Istruttore amministrativo
<i>Area</i>	Istruttori
<i>N. posti</i>	1
<i>Rapporti di lavoro</i>	tempo determinato 3 mesi
<i>Oraio di lavoro</i>	part time 3,5/36 ore

<i>Settore di Assegnazione</i>	Settore Assetto e Sviluppo del Territorio (SUAP)
<i>Modalità di copertura</i>	Incarico ex art. 1 comma 557 della legge 311/14
<i>Decorrenza presunta</i>	Decorrenza 12/01/2024
<i>Valore economico tabellare</i>	€. 23.291,45
<i>Costo complessivo annuo</i>	€. 32.427,31
<i>Costo effettivo a carico ente</i>	€. 825,00
<i>Note</i>	PTFP 2024/2026. Intervento previsto sull'annualità 2025. Rapporto concluso
<i>Profilo professionale</i>	Istruttore amministrativo
<i>Area</i>	Istruttori
<i>N. posti</i>	1
<i>Rapporti di lavoro</i>	tempo determinato 3 mesi
<i>Oraio di lavoro</i>	part time 3,5/36 ore
<i>Settore di Assegnazione</i>	Settore Assetto e Sviluppo del Territorio (SUAP)
<i>Modalità di copertura</i>	Incarico ex art. 1 comma 557 della legge 311/14
<i>Decorrenza presunta</i>	Decorrenza 12/04/2024
<i>Valore economico tabellare</i>	€. 23.291,45
<i>Costo complessivo annuo</i>	€. 32.427,31
<i>Costo effettivo a carico ente</i>	€. 825,00
<i>Note</i>	Rapporto in corso
<p>Nel precedente piano del fabbisogno era stato previsto il conferimento di un incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004, per il supporto al Settore Assetto e Sviluppo del Territorio (SUAP), con profilo Istruttore a tempo parziale e per la durata di 3 mesi. A seguito di una rivalutazione delle esigenze organizzative, e in coerenza con la programmazione strategica dell'Ente, si è ritenuto non procedere al conferimento del suddetto incarico, poiché le esigenze originariamente previste sono state superate o riorientate. Contestualmente, l'Amministrazione ha previsto il conferimento di un diverso incarico a tempo determinato, in altro settore (Lavori Pubblici e Territorio), come indicato nella tabella sottostante, in considerazione della necessità di rafforzare competenze specifiche ritenute oggi prioritarie per l'attuazione dei programmi dell'Ente. Tale rimodulazione garantisce risposte a criteri di efficacia ed efficienza organizzativa, in un'ottica di flessibilità programmatoria e gestione dinamica del fabbisogno.</p>	
<i>Profilo professionale</i>	Funzionario tecnico
<i>Area</i>	Funzionari e delle elevate qualificazioni
<i>N. posti</i>	1
<i>Rapporti di lavoro</i>	tempo determinato 3 mesi
<i>Oraio di lavoro</i>	part time 6/36 ore
<i>Settore di Assegnazione</i>	Settore Lavori pubblici e Territorio
<i>Modalità di copertura</i>	Incarico ex art. 1 comma 557 della legge 311/14

<i>Decorrenza presunta</i>	Decorrenza presunta 19/05/2025
<i>Valore economico tabellare</i>	€. 28.262,40
<i>Costo complessivo annuo</i>	€. 38.407,95
<i>Costo effettivo a carico ente</i>	€. 1.600,50
<i>Note</i>	Nuovo fabbisogno.
ANNO 2026	
Non previste assunzioni	
ANNO 2027	
Non previste assunzioni	
<p>Nelle more delle procedure della conclusione del procedimento di mobilità e in caso di cessazioni non preventivate o assenze prolungate improvvise, al fine di garantire la continuità dei servizi, l'Ente si riserva di attivare eventuali rapporti di lavoro flessibile in temporanea compensazione delle assenze, comunque nel rispetto dei limiti e degli stanziamenti di spesa.</p> <p>Le predette assunzioni permettono all'Ente di rispettare i limiti di spesa ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019.</p> <p>Il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente Piano è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2026, fermo restando che le assunzioni saranno effettuate, sempre e comunque, sulla base della disponibilità di bilancio al momento delle assunzioni stesse.</p>	

OGGETTO: Proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto << MODIFICA DEL PIAO 2025-2027 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. AGGIORNAMENTO SPAZI ASSUZIONALI.>>: Parere dell'Organo di Revisione relativamente alla sezione relativa al Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027.

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Il giorno 14 maggio 2025, il sottoscritto Avv. Domenico De Michele, revisore unico del Comune di Soragna, ha esaminato la documentazione fornita dal Responsabile finanziario dell'ente e relativa alla proposta di modifica della sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027 del Comune di Soragna, relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025-2027, da sottoporre alla Giunta Comunale per l'adozione.

In particolare, sono stati esaminati:

- la proposta di deliberazione;
- l'allegato documento che costituisce il piano dei fabbisogni di personale;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal vice-segretario e dal responsabile finanziario;

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati i seguenti disposti di Legge:

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che 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. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui *«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»;

- *l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale «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»;*
- *l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che 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 (omissis)»;*
- *l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che 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. È 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 L. 296/2006 che 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»;*
- *l'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 secondo cui «Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558» [per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti];*
- *il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);*
- *l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di*

accesso, le pubbliche amministrazioni ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;

- il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;
- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione

Preso atto:

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 16 del 30.04.2025 il Comune di Soragna ha approvato il rendiconto dell'esercizio 2025;
- il comune di Soragna con la presente deliberazione procede all'aggiornamento della capacità assunzionale sulla base del rendiconto 2024;
- che la presente variazione interviene ad integrare il piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2026, al fine di fornire ulteriore supporto operativo agli Uffici Comunali, in considerazione della carenza di organico presso gli Uffici medesimi, prevedendo l'inserimento dei seguenti ulteriori interventi per l'anno 2025:
 - assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori (ex cat. C) mediante avvalimento ex art. 1, c. 557, L. 311/2004, autorizzato dal comune di Noceto, per n. 3,5 ore settimanali, dal 01.02.2025 al 13.07.2025, costo € 1.510,00;
 - assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, per 6 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, per la durata di 3 mesi, con decorrenza presunta dal 19/05/2025, costo € 2.005,00;
- che, tra l'altro, la rettifica prevista alla programmazione del fabbisogno di personale 2025/2026, come dimostrato nelle tabelle inserite nella proposta deliberativa e di seguito riportate:
 - rispetta il limite delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;
 - rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di

- collaborazione coordinata e continuativa;
- rispetta il vincolo del limite massimo della spesa media del triennio 2011/2013;

SEZIONE 1 - SPESE DI PERSONALE							
Codici bilancio	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
-U.1.01.00.00.000	978.756,17	1.081.668,28	1.149.274,04	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00
-U1.03.02.12.001;		22.386,15					
-U1.03.02.12.002;							
-U1.03.02.12.003;							
-U1.03.02.12.999.							
TOTALE	978.756,17	1.104.054,43	1.149.274,04	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00	1.189.424,00
SEZIONE 2 - ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Titolo 1	3.380.098,17	3.442.152,30	3.526.452,86	3.343.839,75	2.543.275,00	2.543.275,00	2.543.275,00
Titolo 2	418.380,43	433.631,47	338.950,06	373.662,60	397.549,00	379.544,00	354.684,00
Titolo 3	1.446.338,21	1.441.608,80	1.440.723,86	1.486.975,82	1.743.528,60	1.713.198,60	1.724.158,60
TOTALE ENTRATE	5.244.816,81	5.317.392,57	5.306.126,78	5.204.478,17	4.684.352,60	4.636.017,60	4.622.117,60
FCDE (assestato) 2023	223.885,27	223.885,27	223.885,27				
FCDE (assestato) 2024		253.680,00	253.680,00	253.680,00			
FCDE (assestato) 2025			95.915,00	95.915,00	95.915,00		
FCDE (assestato) 2026				95.815,00	95.815,00	95.815,00	

FCDE (assestato) 2027					96.065,00	96.065,00	96.065,00
SEZIONE 3 - RAPPORTO % SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							
PIANO TRIENNIO FABBISOGNI PERSONALE		PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore (SPESE DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO)		978.756,17	1.104.054,43	1.104.054,43	1.149.274,04	1.149.274,04	1.189.424,00
Denominatore (MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE)		5.065.560,12	5.022.319,17	5.022.319,17	4.969.070,85	4.969.070,85	4.745.801,12
Percentuale		19,32%	21,98%	21,98%	23,13%	23,13%	25,06%
SEZIONE 4 - NUMERO ABITANTI							
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
N. abitanti al 31.12.	4.765	4.752					
SEZIONE 5 - PERCENTUALI DI RIFERIMENTO DELL'ENTE							
	2025	2026	2027	2028	2029		
Valore soglia Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%		
Valore soglia Tabella 3	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%	31,20%		
Percentuale Tabella 2							

CAPACITA' ASSUNZIONALE						
FASE 1 - APPLICAZIONE TABELLA 1	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Numeratore	978.756,17	1.104.054,43	1.104.054,43	1.149.274,04	1.149.274,04	1.189.424,00
Denominatore	5.065.560,12	5.022.319,17	5.022.319,17	4.969.070,85	4.969.070,85	4.745.801,12
Percentuale Tabella 1	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%	27,20%
Valore massimo teorico	399.076,18	262.016,39	262.016,39	202.313,23	202.313,23	101.433,91
TOTALE TABELLA 1	1.377.832,35	1.366.070,82	1.366.070,82	1.351.587,27	1.351.587,27	1.290.857,91
FASE 2 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO	PTFP 25/26/27 rendiconto 2023	PTFP 25/26/27 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2024	PTFP 26/27/28 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2025	PTFP 27/28/29 rendiconto 2026
Spese di personale ultimo rendiconto	978.756,17	1.104.054,43	1.104.054,43	1.149.274,04	1.149.274,04	1.189.424,00
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	399.076,18	262.016,39	262.016,39	202.313,23	202.313,23	101.433,91
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	1.377.832,35	1.366.070,82	1.366.070,82	1.351.587,27	1.351.587,27	1.290.857,91

VERIFICA DEL RISPETTO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PERSONALE - ART. 1 C. 557 L. 296/2006 - TRIENNIO 2025/2027

	bilancio 2025	bilancio 2026	bilancio 2027
SPESE MACROAGGREGATO 1	1.149.274,04	1.178.424,00	1.189.424,00
SPESE MACROAGGREGATO 10 fpv	77.620,00	88.620,00	88.620,00
IRAP	83.616,00	83.266,00	83.266,00
Altre spese:			
Convenzione di Segreteria	32.991,11		
Costo reintegro personale part-time originariamente assunto a tempo pieno	0,00	0,00	0,00
Asp distretto di fidenza	147.346,00	147.346,00	147.346,00
Totale spesa personale (A)	1.490.847,15	1.497.656,00	1.508.656,00
Componenti escluse (B)	289.668,42	255.848,42	255.848,42
Componenti assoggettate al limite di spesa ex art. 1 c. 557 L. 296/2006 (A-B)	1.201.178,73	1.241.807,58	1.252.807,58
Limite di spesa art. 1, comma 557, l. 296/2006	1.284.466,00	1.284.466,00	1.284.466,00

Constatato che il Comune di Soragna, a seguito delle verifiche effettuate in ordine ai presupposti di Legge di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, nonché al D.M. 17 marzo 2020 e alla Circolare ministeriale, redatta per fornire specifiche indicazioni in merito alla modifica della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, ha registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,32%, al di sotto del valore soglia del 27,20% di cui alla tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020 e pertanto è considerato "Ente virtuoso".

Tenuto conto

- che le variazioni alla programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 previste nella proposta in oggetto trovano apposita copertura finanziaria nei rispettivi capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025/2027;

Rilevato che dalla variazione del piano del fabbisogno di personale 2025/2027 esaminato emerge una spesa di personale che risulta inferiore allo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni pari ad € 262.016,39 come di seguito meglio precisato.;

Verificati:

1) lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, ovvero il raggiungimento della soglia massima del D.M. Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti così calcolato:

(Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1) – (meno) Spese di personale 2024 =

$$(\text{€ } 5.022.319,17 * 27,20\%) - \text{€ } 1.104.054,53 = \text{€ } 262.016,39$$

2) che dall'anno 2025, in attuazione del D.M. 17/03/2020 non si applica più la tabella 2;

Preso atto che a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica la seguente condizione: l'incremento risulta inferiore all'incremento teorico, quindi il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento di € 262.016,39;

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui "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".

Vista la Legge n. 90/2014 che, con l'art. 3, comma 5-bis, inserisce nell'art. 1 della Legge n. 296/2006 il comma 557-quater ed esplicita il principio di riduzione delle spese di personale prevedendone il contenimento con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Precisato che l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito dalla Legge n. 58/2019, prevede che "VISTO l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui "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". VISTA la Legge n. 90/2014 che, con l'art. 3, comma 5-bis, inserisce nell'art. 1 della Legge n.

296/2006 il comma 557-quater ed esplicita il principio di riduzione delle spese di personale prevedendone il contenimento con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013. PRECISATO che l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito dalla Legge n. 58/2019, 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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..."

Considerato che le nuove regole introdotte dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019, impongono all'Organo di revisione l'espressione di un parere e, in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato, anche l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Dato atto che il Bilancio 2025-2027, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 03/02/2025 consente di mantenere anche dopo la presente programmazione del fabbisogno di personale, sulla base dei principi dettati dall'ordinamento finanziario e contabile vigente e in particolare dagli artt. 162, comma 6 e 193, del D.Lgs n 267/2000, il pareggio finanziario ed i necessari equilibri di bilancio;

Tenuto conto che le variazioni alla programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 previste nella proposta in oggetto trovano apposita copertura finanziaria nei rispettivi capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025/2027;

Dato atto, inoltre, che la programmazione del fabbisogno di personale 2025/2027 contenuta nella proposta di deliberazione in oggetto:

- rispetta il limite delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- rispetta il vincolo del limite massimo della spesa media del triennio 2011/2013;
- garantisce il permanere del pareggio di bilancio e degli equilibri di bilancio, come previsto dall'articolo 162, comma 6 del D.Lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario alla proposta di deliberazione in oggetto, che non presenta irregolarità sotto il profilo contabile;

ESPRIME

parere favorevole proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto << MODIFICA DEL PIAO 2025-2027 - SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE. AGGIORNAMENTO SPAZI ASSUZIONALI.>>>.

e

ASSEVERA

il mantenimento da parte del Comune di Soragna, anche in proiezione futura, di un sostanziale equilibrio pluriennale.

Parma, 14 maggio 2025

Il Revisore Unico dei Conti
Avv. Domenico De Michele