



COMUNE DI ISOLA DELLA SCALA

PROVINCIA DI VERONA

N° 118 del Reg. Delibere

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Terza modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”

L'anno **duemilaventicinque** addì **diciassette** del mese di **luglio** alle ore **17:10** nella Sala delle Adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi sull'ordinamento delle Autonomie Locali vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello, risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. Mirandola Luigi - Sindaco	Sì
2. Giordani Federico - Assessore	Sì
3. Polettini Elena - Assessore	Sì
4. Perbellini Matilde - Assessore	No
5. Mirandola Gian Luca - Assessore	Sì
6. Ferro Carlo - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	1

Partecipa alla riunione il Vice Segretario Comunale Dott. Baiocco Luigi

Il Sig. Mirandola Luigi, assunta la presidenza e constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Oggetto: Terza modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di delibera in oggetto, n. 135/2025, agli atti;

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“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 progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, il quale prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

RILEVATO che:

- con deliberazione n. 77 in data 23/12/2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 78 in data 23/12/2024 è stato approvato il bilancio di previsione 2025-2027 con i relativi allegati di legge;

CONSIDERATO che il Comune di Isola della Scala, alla data del 31/12/2024 ha più di 50 dipendenti, computati per numero di dipendenti effettivo secondo le indicazioni fornite dall'ANAC all'interno del PNA 2022/2024 (paragrafo 10.1.1 – pagine 57 e 58), per cui nella redazione del PIAO 2025-2027 non è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l'articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;
- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, ed in particolare l'articolo 48, e successive modifiche e integrazioni;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, recante “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”;
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3, recante “Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”;
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”;
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 24/03/2025 ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027. Approvazione”, esecutiva, in cui il PIAO 2025-2027 approvato è stato predisposto nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di Isola della Scala, ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo,

nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 30/04/2025 ad oggetto “Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027 – Variazione n. 1/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 26/06/2025 ad oggetto “Seconda modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027 – Variazione n. 2/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”;

VISTA, in particolare, la Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027” del PIAO 2025-2027 approvato con D.G.C. 42/2025 e modificato con D.G.C. 71/2025 e con D.G.C. 108/2025 sopra richiamate;

VISTI, altresì, gli allegati al PIAO 2025-2027, sopra richiamato, a costituirne parte integrante e sostanziale:

- A - Mappatura dei processi e Catalogo dei rischi
- B - Analisi dei rischi
- C - Individuazione e programmazione delle misure
- D - Misure di trasparenza
- E - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale
- E 1 - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale aggiornato con il Rendiconto
- F – Parere del Revisore del 19/03/2025 su programmazione del personale PIAO 2025-2027
- F 1 – Parere del Revisore del 25/04/2025 su programmazione del personale PIAO 2025-2027 – 1 variazione;
- F 2 – Parere del Revisore del 24/06/2025 su programmazione del personale PIAO 2025-2027 – 2 variazione;
- G – Verbale n. 2/2025 del 24/02/2025 del Nucleo di Valutazione del Comune di Isola della Scala
- G1 – Pesatura – Valutazione della performance organizzativa

RITENUTO di provvedere all’approvazione della terza modifica alla sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027” del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, approvato con D.G.C. n. 42 del 24/03/2025 e variato con D.G.C. n. 71 del 30/04/2025 e con D.G.C. 108 del 26/06/2025, a seguito delle nuove esigenze dell’Ente intervenute rispetto quanto previsto dal PIAO vigente (sezione modificata allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale - Allegato “1”);

RITENUTO di confermare l’allegato “E1” - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, approvato con D.G.C. 108/2025 conseguentemente all’avvenuta approvazione del rendiconto di gestione anno 2024;

DATO ATTO che si è provveduto ad attivare la seguente forma di consultazione come previsto dalla normativa vigente:

- prot. n. 15247-2025: invio alle organizzazioni sindacali e alle RSU aziendali della sezione 3.3. “*Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 – 3 Modifica*” soggetta all’articolo 4 del CCNL 16/11/2022;

DATO ATTO che nessuna richiesta di confronto è pervenuta da parte delle OO.SS e della RSU aziendale nei termini previsti;

VISTO il parere favorevole rilasciato dall'Organo di revisione per quanto di competenza, pervenuto al numero di protocollo n. 15495 del 10/07/2025 (**Allegato F.3**);

CONSIDERATO quanto disposto da:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- lo Statuto comunale;
- il "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi", approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 04/03/2021 e ss.mm e ii.;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 77 in data 23/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il D.U.P. per il periodo 2025/2027;

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 78 in data 23/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027 e relativi allegati, redatto secondo gli schemi di cui al D.Lgs 118/2011;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 09/01/2025 ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - P.E.G. 2025/2027 - PARTE ECONOMICA (ART. 169 DEL D.LGS. N. 267/2000)";

VISTO il decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modifiche ed integrazioni, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi;

VISTO il parere di regolarità tecnica e contabile, a norma dell'art. 49 comma 1 del D.lgs. n. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Di approvare la terza modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, approvato con D.G.C. n. 42 del 24/03/2025 e modificato con D.G.C. 71 del 30/04/2025 e con D.G.C. 108 del 26/06/2025 – Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027" a seguito delle nuove esigenze dell'Ente intervenute rispetto quanto previsto dal P.I.A.O. vigente (sezione modificata allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale - Allegato "1");
- 2) Di dare atto che il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole – Allegato F.3 – *Parere del Revisore del 10/07/2025 su Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027"*;
- 3) Di dare atto che si intendono confermate le altre sezioni del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, approvato con D.G.C. n. 42 del 24/03/2025 e modificato con D.G.C. 71 del 30/04/2025 e con D.G.C. 108 del 26/06/2025;
- 4) Di dare mandato al Responsabile della Direzione Finanziaria, congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegata variazione n. 2/2025 alla sezione 3.3. "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027" del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 su Amministrazione Trasparente;
- 5) Di dare mandato al Responsabile della Direzione Finanziaria di provvedere alla trasmissione della variazione n. 2/2025 alla sezione 3.3. "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027" del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione

2025-2027 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, comma 4, del citato D.L. n. 80/2022;

- 6) Di dare mandato al Responsabile della Direzione Finanziaria di provvedere alla trasmissione della variazione n. 2/2025 alla sezione 3.3. "Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027" del P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Successivamente,
con separata votazione favorevole unanime

LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA

DI DICHIARARE, con votazione favorevole unanime espressa nelle forme di legge, la presente deliberazione IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, stante l'urgenza di provvedere agli atti conseguenti al presente Piano.

L'obbligo dell'informativa sul trattamento dei dati personali, di cui al regolamento UE 2016/679, è assolto attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, sezione Amministrazione Trasparente".

Letto approvato e sottoscritto

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Baiooco Luigi

(La firma, in formato digitale, è stata
apposta sull'originale del presente
atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs
7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD), il
presente atto è conservato in originale
negli archivi informatici del Comune
di Isola della Scala, ai sensi dell'art.
22 del D.lgs. 82/2005.)

IL PRESIDENTE
Mirandola Luigi

(La firma, in formato digitale, è stata
apposta sull'originale del presente
atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs
7/3/2005, n. 82 e s.m.i. (CAD), il
presente atto è conservato in originale
negli archivi informatici del Comune
di Isola della Scala, ai sensi dell'art.
22 del D.lgs. 82/2005.)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 - Variazione n. 3/2025

Riferimenti normativi:

- articoli. 6, 6 bis, 33, 34 bis, 52-comma 1-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- articolo 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016;
- articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- Decreto Presidenza Del Consiglio Dei Ministri - Dipartimento Della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (GU n.108 del 27/04/2020);
- Circolare ministeriale n. 17102/110/1 del 08/06/2020 – Uff. V. Affari Territoriali ad oggetto “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”;
- articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
- legge n. 68 del 12/03/1999;
- articolo 10 del D.L. 1 aprile 2021, n. 44, convertito con modificazioni in legge 28 maggio 2021, n. 76;
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80;
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;
- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell’ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	3.3.1. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente	DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 31/12/2024: TOTALE: n. 53 unità di personale <i>di cui:</i> n. 52 a tempo indeterminato n. 1 a tempo determinato (scavalco d'eccedenza) di cui n. 44 a tempo pieno n. 9 a tempo parziale (di cui 1 scavalco d'eccedenza) SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO n. 13 persone AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE <i>così articolati:</i> n. 4 con profilo di Funzionario Amministrativo n. 1 con profilo di Funzionario Contabile n. 2 con profilo di Funzionario di Vigilanza n. 2 con profilo di Funzionario servizi socio-assistenziali/Assistente Sociale n. 1 con profilo di Funzionario Informatico n. 3 con profilo di Funzionario Tecnico n. 30 persone AREA DEGLI ISTRUTTORI <i>così articolati:</i> n. 7 con profilo di Agente di Polizia Locale
--	--	---

		n. 14 con profilo di Istruttore Amministrativo n. 3 con profilo di Istruttore Amministrativo/Contabile n. 1 con profilo di Istruttore Bibliotecario n. 4 con profilo di Istruttore Tecnico n. 1 con profilo di Istruttore tecnico manutentivo n. 10 persone AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI <i>così articolati:</i> n. 4 con profilo di Operatore Amministrativo Esperto n. 4 con profilo di Operatore tecnico manutentivo esperto n. 2 con profilo di Operatore tecnico necroforo esperto Oltre la dotazione organica del Comune: SEGRETARIO COMUNALE, in convenzione.
	3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane	a) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa <u>SEZIONE INTERAMENTE AGGIORNATA A SEGUITO DI APPROVAZIONE DEL RENDICONTO 2024</u> a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020, effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2022, 2023 e 2024 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2024 per la spesa di personale (ultimo rendiconto di gestione disponibile: esercizio finanziario 2024) le risultanze sono le seguenti (vedi "prospetto conteggi" Allegato "E1" alla presente programmazione a farne parte integrante e sostanziale): ▪ Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 24,47% ▪ Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista

		nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27,00% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31,00%; ▪ Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del d.m. 17 marzo 2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2025/2027, con riferimento all'annualità 2025, di Euro 130.750,48 (in aggiunta rispetto alla spesa di personale dell'anno 2024), con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 2.355.997,02; ▪ dall'annualità 2025 cessa la previsione normativa dell'applicazione del parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, contenuta nella <i>Tabella 2</i> del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1; tuttavia l'applicazione di tale incremento già nel 2024 determinava un valore pari a Euro 2.455.764,89, superiore quindi alla "soglia" della Tabella 1 di cui all' art. 4 del D.M. che pertanto già costituiva il valore massimo di incremento della spesa del personale; ▪ Come evidenziato dal prospetto di calcolo allegato alla presente programmazione, la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del comune per l'anno 2025 (rispetto all'anno 2023 – ultimo rendiconto approvato alla data di redazione del presente documento), ammonta pertanto conclusivamente a Euro 130.750,48, portando a individuare la <i>soglia</i> di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2025, secondo le percentuali della richiamata Tabella 1 di cui all'art 4 del d.m. 17/03/2020, in un importo insuperabile di Euro 2.355.997,02. ▪ Dal 2025 cessa anche la riduzione applicata negli anni dal 2019-2024 per effetto della rinuncia a capacità assunzionali per recupero del superamento del vincolo fondo risorse decentrate negli anni precedenti ai sensi dell'art. 4 D.L. n. 16/2014 riducendo di conseguenza la spesa di personale potenziale massima.
--	--	--

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente programmazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal d.m. 17 marzo 2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 2.135.281,13 + SPAZI ASSUNZIONALI
TABELLA 1 D.M. Euro 220.715,89= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE pari a Euro
2.355.997,02 $\geq$ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 2.225.246,54
(vedi allegato "E").

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal d.m. 17 marzo 2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della "soglia", secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il prospetto Allegato "E" alla presente programmazione;
- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del d.m. 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2025, derivante dalla presente

programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 come segue:

Valore medio di riferimento del triennio 2011/2013: Euro 1.930.303,33

spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l'anno 2025: Euro 1.817.202,61.
--

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009 (media triennale 2007/2009): Euro 21.396,21
--

Spesa per lavoro flessibile presunta per l'anno 2025: Euro 18.210,00 20.810,00
--

a.4) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

L'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 16/01/2025 ad

		oggetto “<i>Articolo 33 d.Lgs. 165/2001. Ricognizione delle eccedenze di personale - anno 2025</i>”, con la quale si è rilevato che nell’Ente non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria, né dipendenti in eccedenza (come da dichiarazioni dei Responsabili di Direzione, agli atti dell’Ufficio Personale) e che, pertanto, il Comune di Isola della Scala non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero. a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere Atteso che: – ai sensi dell’art. 9, comma 1-quinquies, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, l’ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione; – l’ente alla data odierna ottempera all’obbligo di certificazione dei crediti di cui all’art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell’art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2; – l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell’art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale; si attesta che il Comune di Isola della Scala non soggiace al divieto assoluto di procedere all’assunzione di personale.
--	--	---

		b) stima del trend delle cessazioni: Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione: ANNO 2025: nessuna cessazione ancora comunicata. 1. Cessazione per pensionamento prevista in data 01/06/2025 (ultimo giorno lavorativo e data di cessazione 31/05/2025) di un Istruttore Amministrativo in forza alla Direzione Affari Generali – Demografici. 2. Cessazione per mobilità in uscita prevista in data 01/06/2025 (ultimo giorno lavorativo e data di cessazione 31/05/2025) di un Agente di Polizia Locale in forza dalla Direzione Polizia Locale. 3. Cessazione per dimissioni prevista in data 07/07/2025 (ultimo giorno lavorativo e data di cessazione 06/07/2025) di un Istruttore Tecnico in forza alla Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio. 4. Cessazione per dimissioni prevista in data 01/08/2025 (ultimo giorno lavorativo e data di cessazione 31/07/2025) di un Istruttore Amministrativo in forza alla Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio. ANNO 2026: nessuna cessazione ancora comunicata. Cessazione per pensionamento prevista in data 31/01/2026 di un Funzionario di Vigilanza afferente alla Direzione Polizia Locale. ANNO 2027: nessuna cessazione prevista. Nell'anno 2024 in data 29/12/2024 è cessato, senza prestare preavviso, un istruttore tecnico part time 18 ore settimanali afferente alla Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio. Tale cessazione imprevista verrà sostituita nel corso dell'anno 2025.
--	--	---

		Stima dell'evoluzione dei fabbisogni: Per l'annualità 2025 l'ente prevede: – completamento delle assunzioni già previste nel piano occupazionale anno 2024 e non ancora effettuate; – eventuali sostituzioni di personale che cesserà anche nel corso dell'anno, con assunzione di equivalente profilo professionale; – eventuali riduzioni/incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo pieno/parziale, previa verifica della Giunta comunale e nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria. Nello specifico, in relazione agli obiettivi strategici dell'Amministrazione, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente programmate per l'anno 2025: 1. ISTRUTTORE TECNICO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE PROGRAMMAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO – ATTIVITÀ ECONOMICHE/PRODUTTIVE – a tempo pieno e indeterminato. In data 31/08/2024 è cessato per dimissioni di n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori in forza alla Direzione Programmazione e Governo del Territorio – Attività Economiche/Produttive. Il lavoratore, contestualmente alle dimissioni, ha dichiarato di avvalersi del diritto alla conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall'art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022. Pertanto, nel PIAO 2024-2026 è stata disposta la sua sostituzione, decorsi i sei mesi di conservazione del posto (conclusione procedura sostituzione anno 2025), con n. 1 Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) a supporto della Direzione interessata mediante una delle seguenti procedure:
--	--	--

		- Concorso pubblico; - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001. La procedura concorsuale è stata avviata con pubblicazione del bando protocollo n. 25906 del 20/12/2024, secondo quanto disposto dal PIAO 2024-2026, ed è attualmente conclusa. Si è in attesa della formalizzazione dell'assunzione. Assunzione avvenuta il 01/05/2025 – determinazione n. 200 del 18/03/2025. 2. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – a tempo parziale 27 ore a tempo pieno e indeterminato. In data 29/12/2024 è cessato, senza prestare preavviso, un istruttore tecnico part time 18 ore settimanali afferente alla Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio. Il lavoratore, contestualmente alle dimissioni, ha dichiarato di avvalersi del diritto alla conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall'art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 Pertanto, si ritiene di disporre la sua sostituzione, decorsi i sei mesi di conservazione del posto, con n. 1 Istruttore Amministrativo/Contabile (per potenziare l'attività amministrativa e di rendicontazione della Direzione) a tempo parziale 27 ore a tempo pieno e indeterminato a supporto della Direzione interessata, mediante una delle seguenti procedure: - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale. La spesa per l'aumento delle ore da 18 a 27 a tempo parziale è coperta dalla riduzione dell'orario di lavoro di altri lavoratori dell'Ente. La spesa per l'aumento orario da tempo parziale a tempo pieno è coperta con la riduzione di orario di altri lavoratori dell'Ente e con altre cessazioni intervenute.
--	--	---

		3. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE FINANZIARIA con contratto di scavalco d’eccedenza (a tempo parziale 9 ore settimanali da gennaio a giugno, 6 ore settimanali da luglio a settembre, 9 ore settimanali da ottobre a dicembre e a tempo determinato). Per supportare la Direzione Finanziaria – Servizio Ragioneria – nel PIAO 2024-2026 è stato stabilito di procedere con la stipula di un contratto di lavoro di scavalco d’eccedenza subordinato a tempo determinato e a tempo parziale (9 ore settimanali), ai sensi del art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 e s.m.i. La durata del contratto stipulato è dal 02/12/2024 al 31/03/2025; con il presente piano si dispone una proroga di ulteriori tre mesi, motivata da ulteriori necessità della Direzione a seguito di assenze di personale. Procedura conclusa positivamente con determinazione n. 220 del 24/03/2025 che ha formalizzato la proroga dello scavalco dal 01/04/2025 al 30/06/2025. Con il presente piano si dispone un’ulteriore proroga di tre mesi dal 01/07/2025 al 30/09/2025 per 6 ore settimanali, motivata da ulteriori necessità della Direzione, a seguito del prolungarsi dell’assenza di personale della Direzione. Dato atto che è necessario proseguire con il supporto alla Direzione per il prolungarsi delle assenze del personale, si dispone di prorogare ulteriormente lo scavalco dal 01/10/2025 al 31/12/2025 per 9 ore settimanali. 4. FUNZIONARIO TECNICO - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – a tempo pieno e indeterminato. Per la copertura del posto si ritiene di attivare la procedura di selezione interna per l’effettuazione di progressione tra le Aree prevista dall’art. 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, utilizzando le risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma
--	--	--

		612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL. Procedura avviata e in corso di svolgimento. Procedura conclusa positivamente con determinazione n. 363 del 12/05/2025. 5. FUNZIONARIO DI VIGILANZA - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE POLIZIA LOCALE / SERVIZIO POLIZIA LOCALE a tempo pieno e indeterminato. Per la copertura del posto nel PIAO 2024-2026 si era disposto di attivare la procedura di selezione interna per l'effettuazione di progressione tra le Aree prevista dall'art. 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, utilizzando le risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del CCNL. A seguito di indicazioni pervenute dal Comandante della Polizia Locale (prot. n. 22591 del 05/11/2024) si è stabilito di rinviare la procedura all'anno 2025. Procedura avviata e in corso di svolgimento Procedura conclusa positivamente con determinazione n. 357 del 06/05/2025. 6. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE AFFARI GENERALI – DEMOGRAFICI – a tempo pieno e indeterminato. In data 31/05/2025 cesserà un Istruttore Amministrativo a tempo pieno afferente alla Direzione Affari Generali – Demografici. Si ritiene di disporre immediatamente la sua sostituzione con n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo pieno e indeterminato a supporto della Direzione interessata, mediante una delle seguenti procedure:
--	--	---

		- Scorrimento di graduatoria concorsuale esistente presso l'Ente per il medesimo profilo professionale e per la medesima direzione – graduatoria di merito prot. n. 12715 del 21/06/2024 - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale esistente presso altri Enti. La procedura di scorrimento di graduatoria concorsuale esistente presso l'Ente per il medesimo profilo professionale e per la medesima direzione – graduatoria di merito prot. n. 12715 del 21/06/2024 – è stata avviata e le chiamate si sono concluse negativamente. La procedura concorsuale è stata avviata con bando protocollo n. 9213 del 30/04/2025 e conclusa con determinazione n. 464 del 19/06/2025. 7. AGENTE DI POLIZIA LOCALE – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE POLIZIA LOCALE – a tempo pieno e indeterminato. In data 31/05/2025 cesserà un Agente di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato afferente alla Direzione Polizia Locale per mobilità ex art. 30, comma 2 del D. Lgs. 165/2001 verso altro Ente. Si ritiene di disporre la sua sostituzione con n. 1 Agente di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato a supporto della Direzione interessata, mediante una delle seguenti procedure: – Prioritariamente: Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, per ricercare una figura già esperta nel ruolo specifico; - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 - Scorrimento di graduatoria concorsuale. La scelta di procedere prioritariamente con concorso pubblico è determinata dalla necessità di accelerare la procedura in entrata della figura professionale, vista la
--	--	---

		carenza di personale e l'imminenza di manifestazioni sul territorio comunale. Procedura avviata con bando di concorso prot. n. 13045 del 10/06/2025. 8. ISTRUTTORE TECNICO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – a tempo pieno e indeterminato. In data 07/07/2025 si prevede la cessazione per dimissioni di n. 1 Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori in forza alla Direzione Territorio/Lavori Pubblici/Patrimonio – data di cessazione 06/07/2025; tale uscita è stata confermata tramite presentazione di domanda di dimissioni. Il lavoratore, contestualmente alle dimissioni, ha dichiarato di avvalersi del diritto alla conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall'art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 Pertanto, si ritiene di disporre la sua sostituzione, decorsi i sei mesi di conservazione del posto (procedura sostituzione riferibile all'anno 2026, ma avviabile a fine anno 2025), con n. 1 Istruttore Tecnico (Area degli Istruttori) a supporto della Direzione interessata mediante una delle seguenti procedure: - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale. Qualora vi sia la possibilità, si valuta anche il ricorso alla mobilità interna di personale afferente all'Area degli Istruttori, tramite la riorganizzazione delle risorse disponibili. 9. ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO – a tempo parziale 27 ore e indeterminato. In data 31/07/2025 cessa un istruttore amministrativo a tempo pieno afferente alla Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio. Il lavoratore, contestualmente alle dimissioni, ha dichiarato di avvalersi del diritto alla
--	--	--

		conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall'art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 Pertanto, si ritiene di disporre la sua sostituzione, decorsi i sei mesi di conservazione del posto (procedura sostituzione riferibile all'anno 2026, ma avviabile a fine anno 2025), con n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo parziale 27 ore e indeterminato a supporto della Direzione interessata, mediante una delle seguenti procedure: - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale. c) certificazioni del Revisore dei conti: La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale viene sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019. Il parere rilasciato dal Revisore dei Conti viene allegato al presente documento, a formarne parte integrante e sostanziale (Allegato "F").
	3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno	a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree: Procedura ad oggi non prevista. b) assunzioni mediante procedura concorsuale pubblica / utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti/ mobilità volontaria: In correlazione al punto e) b) della sezione 2), si stabilisce di procedere con le seguenti PROCEDURE CONCORSUALI, previo esperimento dell'obbligatoria mobilità ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001:

		a) ISTRUTTORE TECNICO – AREA DEGLI ISTRUTTORI - DIREZIONE PROGRAMMAZIONE E GOVERNO DEL TERRITORIO – ATTIVITÀ ECONOMICHE/PRODUTTIVE a tempo pieno e indeterminato. Si ritiene di concludere la procedura di ingresso di una unità a supporto della Direzione Programmazione e Governo del Territorio – Attività Economiche/Produttive mediante concorso pubblico, avviata con bando di concorso prot. n. 25906 del 20/12/2024, essendo trascorso il periodo di diritto alla conservazione del posto del lavoratore cessato per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall’art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022. Qualora la procedura concorsuale avviata e conclusa non andasse a buon fine, ci si riserva la possibilità di bandire nuovo concorso, oppure di procedere con: - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente presso altri Enti; - Mobilità ex art. 30, comma 2 del D. Lgs. 165/2001. Assunzione avvenuta il 01/05/2025 – determinazione n. 200 del 18/03/2025 b) ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO a tempo parziale 27 ore a tempo pieno e indeterminato. Si ritiene di avviare la procedura di ingresso di una unità a supporto della Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio, essendosi concluso il alla conclusione del periodo di diritto alla conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall’art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, del lavoratore dimissionario, tramite una delle seguenti procedure: - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale. Qualora l’Ente ricevesse la comunicazione di rinuncia alla conservazione del posto, la procedura di sostituzione partirà immediatamente. c) ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE AFFARI GENERALI –
--	--	---

		DEMOGRAFICI – a tempo pieno e indeterminato. Si ritiene di avviare concludere la procedura per il reclutamento di n. 1 Istruttore Amministrativo a tempo pieno e indeterminato a supporto della Direzione interessata, mediante una delle seguenti procedure: - Scorrimento di graduatoria concorsuale esistente presso l’Ente per il medesimo profilo professionale e per la medesima direzione – graduatoria di merito prot. n. 12715 del 21/06/2024; - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale esistente presso altri Enti. La procedura concorsuale, avviata con bando protocollo n. 9213 del 30/04/2025, si è conclusa con determinazione n. 464 del 19/06/2025 d) AGENTE DI POLIZIA LOCALE – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE POLIZIA LOCALE – a tempo pieno e indeterminato. Si ritiene di avviare la procedura per il reclutamento di n. 1 Agente di Polizia Locale a tempo pieno e indeterminato a supporto della Direzione interessata, mediante una delle seguenti procedure: — Prioritariamente: Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, per ricercare una figura già esperta nel ruolo specifico; - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale esistente presso altri Enti. Procedura avviata con bando di concorso prot. n. 13045 del 10/06/2025 e) ISTRUTTORE TECNICO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO a tempo pieno e indeterminato.
--	--	--

		Al termine del periodo di conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, del lavoratore dimissionario, previsto dall'art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, si ritiene di avviare la procedura di ingresso di una unità a supporto della Direzione Territorio/Lavori Pubblici/Patrimonio mediante una delle seguenti procedure (conclusione procedura sostituzione anno 2026): - Concorso pubblico; - Scorrimento di graduatoria concorsuale vigente; - Mobilità ex art. 30, comma 2 del D. Lgs. 165/2001. Qualora l'Ente ricevesse la comunicazione di rinuncia alla conservazione del posto, la procedura di sostituzione verrà avviata immediatamente. Qualora vi sia la possibilità, si valuta anche il ricorso alla mobilità interna di personale afferente all'Area degli Istruttori, tramite la riorganizzazione delle risorse disponibili. f) ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO a tempo parziale 27 ore e indeterminato. Si ritiene di avviare la procedura di ingresso di una unità a supporto della Direzione Territorio – Lavori Pubblici – Patrimonio, alla conclusione del periodo di diritto alla conservazione del posto per sei mesi, senza retribuzione, come previsto dall'art. 25, comma 10, del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 16/11/2022, del lavoratore dimissionario, tramite una delle seguenti procedure: - Concorso pubblico; - Mobilità ex art. 30, comma 2, del D. Lgs. 165/2001; - Scorrimento di graduatoria concorsuale. Qualora l'Ente ricevesse la comunicazione di rinuncia alla conservazione del posto, la procedura di sostituzione partirà immediatamente. Sono autorizzate le procedure di sostituzione di personale che cesserà, anche nel corso dell'anno, con assunzione di equivalente profilo professionale.
--	--	---

		c) progressioni verticali di carriera: Si sono portate a conclusione è stabilito di avviare le seguenti progressioni tra le aree, secondo le procedure straordinarie di progressione tra le Aree previste dall'art. 13, commi 6-7-8 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, utilizzando le risorse derivanti dallo 0,55 del monte salari 2018 e alla luce dei pareri Aran CFL 209 e CFL 229: - FUNZIONARIO DI VIGILANZA - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI – DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE POLIZIA LOCALE / SERVIZIO POLIZIA LOCALE a tempo pieno e indeterminato; - FUNZIONARIO TECNICO - AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI – DA ASSEGNARE ALLA DIREZIONE TERRITORIO – LAVORI PUBBLICI – PATRIMONIO a tempo pieno e indeterminato. d) assunzioni mediante forme di lavoro flessibile: - PROGETTO AUSILIARIO VIGILANZA SCOLASTICA – NONNI VIGILI. Premesso che rientra tra gli obiettivi di questa Amministrazione Comunale la salvaguardia di standard di sicurezza dei cittadini anche supportando i servizi di cittadinanza attiva e la maggior collaborazione tra servizi pubblici, associazioni e volontariato civico, a partire dall'anno 2024 è stato deliberato di istituire il servizio delle nonne e dei nonni vigile, finalizzato alla sorveglianza davanti le scuole del territorio oltre che in luoghi sensibili come parchi, piazze e spazi di aggregazione. L'attività è stata prevista anche per l'anno 2025 e a tal fine è stata stanziata in bilancio la spesa per lavoro flessibile per l'anno 2025 pari a Euro 7.200,00. La spesa ricalcolata con l'effettiva erogazione della spesa al mese di maggio 2025 e la previsione fino a dicembre 2025 è pari a € 6.810,00. - ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – AREA DEGLI ISTRUTTORI – DIREZIONE FINANZIARIA – con
--	--	---

		contratto di scavalco d’eccedenza (a tempo parziale 9 ore settimanali da gennaio a giugno, 6 ore settimanali da luglio a settembre, 9 ore settimanali da ottobre a dicembre e a tempo determinato). Per supportare la Direzione Finanziaria – Servizio Ragioneria – nell’anno 2024 si è stabilito di procedere con la stipula di un contratto di lavoro di scavalco d’eccedenza subordinato a tempo determinato e a tempo parziale (9 ore settimanali), ai sensi del art. 1, comma 557 della Legge 311/2004 e s.m.i. dal 02/12/2024 al 31/03/2025; con il presente piano si dispone una proroga di ulteriori tre mesi del contratto, motivata da ulteriori necessità della Direzione a seguito di assenze di personale. La spesa presunta complessiva per l’anno 2025 per far fronte a questa esigenza è pari ad € 3.600,00. Con il presente piano si stabilisce una proroga di ulteriori tre mesi (da luglio a settembre) per sei ore settimanali, motivata dalla vacanza di personale della Direzione per un ulteriore periodo. La spesa presunta complessiva per l’anno 2025 per far fronte a questa esigenza è pari ad € 4.900,00 Con il piano si stabilisce una proroga di ulteriori tre mesi (da ottobre a dicembre) per nove ore settimanali, motivata dalla vacanza di personale della Direzione per un ulteriore periodo. La spesa presunta complessiva per l’anno 2025 per far fronte a questa esigenza è pari ad € 7.500,00 e) assunzioni mediante stabilizzazione di personale: Procedura ad oggi non prevista. La presente scheda costituisce il PIANO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER L’ANNO 2025.
--	--	--

RIEPILOGO ALLEGATI:

E 1 - Calcolo valore soglia e percentuale annuale aumento spesa del personale

F 3 – Parere del Revisore su programmazione del personale PIAO 2025-2027 – 3 modifica

COMUNE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1
N.B. IN ATTUAZIONE DEL D.M. 17/03/2020 - DAL 2025 NON SI APPLICA TABELLA 2

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
Numeratore	2.232.307,91	2.135.281,13	2.135.281,13	-	-
Denominatore	8.651.995,99	8.725.914,90	8.725.914,90	6.033.514,83	6.033.514,83
Percentuale Tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	103.731,01	220.715,89	220.715,89	1.629.049,01	1.629.049,01
TOTALE TABELLA 1	2.336.038,92	2.355.997,02	2.355.997,02	1.629.049,01	1.629.049,01
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
Spese di personale ultimo rendiconto	2.232.307,91	2.135.281,13	2.135.281,13	-	-
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	103.731,01	220.715,89	220.715,89	1.629.049,01	1.629.049,01
VALORE "SOGLIA" DA NON SUPERARE	2.336.038,92	2.355.997,02	2.355.997,02	1.629.049,01	1.629.049,01

SPESA PREVISTA ANNO 2025

2.225.246,54 €

2.225.246,54 €

SPAZIO PER NUOVE ASSUNZIONI 2025

110.792,38 €

130.750,48 €

COMUNE DI ISOLA DELLA SCALA

Provincia di Verona

ORGANO DI REVISIONE

Parere n. 14 del 10.07.2025

Oggetto: Parere su “Terza modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”.

Il giorno 10 luglio 2025 presso il proprio Studio il Revisore prende in esame la documentazione ricevuta in data 08 luglio 2025 a mezzo email dal dott. Michelangelo Ferri, responsabile della direzione finanziaria dell’Ente, ai fini del rilascio del proprio parere in ordine alla proposta di deliberazione G.C. ad oggetto “Terza modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”.

Visti:

- 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. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che dispone che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni volte in via prioritaria alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, e al contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- l’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall’anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 quale limite di spesa da non superare;
- l’articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che ha introdotto l’onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rilevato inoltre che:

- l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 così dispone: *“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”;

- con D.M. del 17 Marzo 2020, pubblicato sulla G.U. del 27.04.2020, attuativo dell'art. 33, c. 2 citato, sono state definite le fasce demografiche, i relativi valori soglia, le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio (in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006), nonché i valori cui devono convergere i comuni con una spesa di personale eccedenti tali limiti;
- in data 08/06/2020 è stata rilasciata una circolare attuativa del D.M. citato (Circolare ministeriale n. 17102/110/1 – Uff. V. Affari Territoriali ad oggetto “Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, in attuazione dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”), che ha fornito utili indicazioni per la prima applicazione della nuova normativa.
- il D.M. 21 ottobre 2020 “Modalità e disciplina di dettaglio per l’applicazione dei nuovi criteri di classificazione relativi alle convenzioni per l’ufficio di segretario comunale e provinciale (G.U. 297 del 30/11/2020)” ed, in particolare, l’art. 3, comma 2, dispone che “[...] Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all’art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa”;

Preso atto che:

- la programmazione del fabbisogno di personale viene approvata con specifico atto secondo le linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Visto l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 in merito al P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) e preso atto che, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce, tra l’altro, [...] “compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’ articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali”;

Visto l’art. 1 del D.P.R. n. 81/2022 secondo il quale sono assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.), gli adempimenti inerenti ai piani di fabbisogno del

personale; inoltre, per le amministrazioni tenute alla redazione del PIAO (compresi gli enti locali), il piano dei fabbisogni del personale è da intendersi come riferito alla corrispondente sezione del PIAO (Sezione 3.3);

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 24/03/2025 ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027. Approvazione” ed, in particolare, la Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 30/04/2025 ad oggetto “Prima modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027 – Variazione n. 1/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 26/06/2025 ad oggetto “Seconda modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 - 2027 – Variazione n. 2/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”;

Vista la proposta di deliberazione G.C. n. 135 ad oggetto “Terza modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”;

Preso atto che la variazione n.3/2025 alla Sezione 3.3. “Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027” si rende necessaria a seguito di nuove esigenze dell’Ente intervenute rispetto quanto previsto dal PIAO vigente, come esplicitato nella richiamata Sezione 3.3, ed in particolare l’Amministrazione ha rilevato le seguenti necessità, esplicate e dettagliate nella variazione ricevuta:

- la sostituzione di un Istruttore Amministrativo – Area Degli Istruttori – appartenente alla Direzione Territorio- Lavori Pubblici - Patrimonio, che ha inviato le proprie dimissioni con data di cessazione 31/07/2025;
- la proroga dello scavalco d’eccedenza attualmente in essere presso la Direzione Finanziaria;

Preso atto che l’Ente:

- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così attestato nella SEZIONE 3.3 proposta P.I.A.O. 2025-2027 e visti i prospetti agli atti dell’ufficio personale;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci ai sensi del comma 1-quinquies dell’art. 9 del D.L. n. 113/2016;

Rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è rispettato quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il “divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”.

Preso atto, relativamente ai vincoli introdotti dal D.M. 17/03/2020, che il Comune di Isola della Scala per il 2025 rileva un valore di 24,47% rispetto ai valori soglia del 27% per la tabella 1 ed il 31% per la tabella 3:

- il primo valore soglia definisce il limite massimo di spesa per il personale e gli enti che sono al di sotto di tale valore posso procedere ad assunzioni fino al limite di tale valore;
- il terzo valore (tabella 3) indica un valore soglia superato il quale l’ente deve procedere ad

- una riduzione della spesa per personale;
- Se l'ente si posiziona all'interno dei valori soglia tabella 1 e tabella 3, deve assicurare un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;
- Dal 2025 cessa l'efficacia della tabella 2 del D.M. 17/03/2020 quindi i Comuni potranno potenzialmente espandere la propria spesa di personale fino al raggiungimento del valore soglia determinato dall'applicazione della Tabella 1, ex. art. 4., purché siano assicurati gli equilibri di bilancio;

Verificato che per il Comune di Isola della Scala è rispettato il valore soglia di tabella 1 di cui al D.M. del 17 Marzo 2020 e che il limite di spesa calcolato applicando la percentuale del 27% sulla media delle entrate degli ultimi tre rendiconti approvati (2024-2023-2022) al netto del FCDE previsto nell'ultimo bilancio di previsione assestato del triennio di riferimento ammonta ad Euro 2.355.997,02 (calcolato tenuto conto dell'ultimo rendiconto della gestione approvato alla data di redazione del presente parere, vale a dire quello riferito all'anno 2024);

Verificato che, poiché la spesa di personale del 2024 era pari ad Euro 2.135.281,13 e partendo da una spesa attualmente prevista per il 2025 di € 2.225.246,54, l'Ente ha la facoltà di incrementare la spesa del personale dell'anno 2025, arrivando ad una spesa massima per il personale pari ad Euro 2.355.997,02;

Considerato che nel corso dell'anno 2025 si può procedere ad assunzioni solo entro tale limite computando tutte le assunzioni già fatte e quelle pianificate (la spesa di personale prevista per il 2025 è pari a 2.225.246,54 come risultante nell'allegato "E1" al PIAO 2025/2027, tenuto conto dell'approvazione, quale ultimo alla data odierna, del rendiconto di gestione 2024;

Considerato che la spesa per il lavoro flessibile quantificata con il PIAO è pari ad € 20.810,00;

Preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- Media triennio 2011/2013 € 1.930.303,33
- Previsione 2025 € 1.817.202,61

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità per il triennio 2007/2009 pari a € 21.396,21 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006, così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea, nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

Rilevato che con la programmazione del personale 2025/2027 del Comune sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

Tenuto conto che le attuali previsioni del bilancio 2025/2027 garantiscono il mantenimento degli equilibri pluriennali;

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Assevera

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

Accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027, così come aggiornato con la proposta di deliberazione G.C. in argomento, consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti, tenuto conto anche dell'utilizzo di capacità assunzionale ai sensi dell'art. 1, commi 226 e 228, della legge 208/2015;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

Raccomanda

che ogni eventuale ulteriore modifica della programmazione del personale sia rispettosa dei limiti di cui sopra e garantisca il mantenimento degli equilibri pluriennali.

Esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione G.C. ad oggetto “Terza modifica al P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – Variazione n. 3/2025 alla Sezione 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027”.

Il revisore precisa che su sua richiesta il dott. Ferri aveva già riportato i dati contabili nello schema di parere di competenza del revisore, nonché riportato i dati dei provvedimenti già assunti ed i riferimenti normativi.

Rovigo, li 10 luglio 2025

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Dott. Andrea Pavanello

(Firmato digitalmente)