



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 138 del 25/09/2025

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2025-2027. APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3.

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **venticinque** del mese di **settembre** alle ore **13:00** nella residenza municipale, si è riunita la Giunta comunale.

Risultano presenti:

DAVIDDI GIUSEPPE	Sindaco	Presente
AMAROSSI VALERIA	Vicesindaco	Presente
VACONDIO DOMENICO	Assessore	Presente
TOSI GRAZIELLA	Assessore	Presente
CASSINADRI MARCO	Assessore	Presente
SPANO CRISTINA	Assessore	Presente

Assiste il Vicesegretario CURTI JESSICA.

IL Sindaco DAVIDDI GIUSEPPE constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.



**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2025-2027.
APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3.**

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI gli atti sotto indicati:

- Deliberazione di Giunta comunale 31 del 16 marzo 2023 ad oggetto “*Delegazione trattante di parte pubblica ai sensi del CCNL funzioni locali 16 novembre 2022 per la contrattazione integrativa territoriale di parte normativa dell'Unione Tresinaro Secchia e per la contrattazione integrativa di parte economica*”;
- Deliberazione di Consiglio comunale n. 78 del 21 dicembre 2024 ad oggetto: “*Documento Unico di Programmazione (DUP)- Periodo 2025/2027 - Nota di Aggiornamento*”;
- Deliberazione di Consiglio comunale n. 82 del 21 dicembre 2024 ad oggetto: “*Approvazione del Bilancio di Previsione 2025-2027*”;
- Deliberazione di Giunta comunale n. 1 del 9 gennaio 2025 ad oggetto: “*Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027 e assegnazione delle risorse finanziarie ai responsabili di settore*”
- Deliberazione di Giunta comunale n. 13 del 30 gennaio 2025 ad oggetto: “*Approvazione Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027*” e s.m.i.;

VISTO il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia” che, all’art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione” (P.I.A.O.), di durata triennale, 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;

RILEVATO che il P.I.A.O., ai sensi dell’art. 6 del D.L. 80/2021 definisce:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- c) 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 destinata alle progressioni di carriera del personale;
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di



contrastò alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e re-ingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

h) le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n.198;

VISTI:

- il DPR 30 giugno 2022 n. 132 'Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione' e, in particolare, gli articoli 2,3,4 e 5 che definiscono contenuti del PIAO prevedendo, oltre alla scheda anagrafica dell'Amministrazione, le Sezioni e Sottosezioni in cui il Documento deve essere suddiviso e nello specifico:
 - a) Sezione Valore pubblico, performance e anticorruzione articolata nelle tre sotto sezioni 'Valore pubblico', 'Performance', 'Rischi corruttivi e trasparenza' (art. 3);
 - b) Sezione organizzazione e capitale umano articolata nelle sottosezioni 'Struttura organizzativa', 'Organizzazione del lavoro agile', 'Piano triennale del fabbisogno del personale' (art. 4);
 - c) Sezione monitoraggio (art. 5);
- la Circolare n. 2/2022 dell'11 ottobre 2022 del Dipartimento della Funzione pubblica contenente le Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

CONSIDERATO che il P.I.A.O.:

- ha durata triennale ed è aggiornato annualmente;
- ha la finalità di unificare in un sistema integrato i seguenti documenti di programmazione:
 - a) piano della performance
 - b) piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
 - c) piano del fabbisogno del personale
 - d) piano per l'organizzazione del lavoro agile
 - e) piano per la formazione del personale
 - f) piano per le azioni positive

DATO ATTO dopo l'approvazione del PTFP 2025/2027, di cui alla propria precedente deliberazione n. 13/2025, sono intervenute ulteriori modifiche al trend delle cessazioni, nonché nuove esigenze organizzative che richiedono un secondo aggiornamento al Piano del fabbisogno di personale;



ESAMINATA la nuova sottosezione 3.3 (allegato sub 1) che contiene:

- la ridefinizione del trend delle cessazioni e conseguente aggiornamento delle risorse generate dalle medesime;
- l'analisi delle nuove esigenze organizzative che determinano nuove assunzioni di personale;
- il conseguente nuovo fabbisogno di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- la definizione degli spazi assunzionali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019 e del DM. 17 marzo 2020 e l'attestazione che le modifiche al Piano sono compatibili con gli spazi assunzionali;
- l'attestazione del rispetto dei vincoli in materia di spese di personale complessivo ai sensi dell'art. 1 comma 557 e segg della Legge n. 296/2006 e del tetto di spesa per il personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;
- la conferma del rispetto di tutti i vincoli assunzionali previsti da norma di legge;
- il parere favorevole espresso dai Revisori dei Conti dell'Ente, come da verbale n. 16 del 15.09.2025 e Asseverazione con verbale n. 17 del 15.09.2025;

VISTI:

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "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 ss.mm. e ii.;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali" di cui, in particolare, l'art 169, così come modificato dall'art. 74, comma 1, punto 18 del D.Lgs. 23/06/2011, n. 118, l'art. 170 e l'art. 197, comma 2, lett. a) del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;
- il Principio Contabile applicato della programmazione (Allegato n. 4/1 del D.lgs. n. 118/2011);
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e ss.mm.e ii;

PRESO ATTO che, sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi degli articoli 49 comma 1, e 147-bis comma 1, del D.lgs. 267/2000, i seguenti pareri sono espressi da:

- il Vice Segretario Generale favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il Responsabile del Servizio Finanziario, favorevole in ordine alla regolarità contabile in quanto l'atto comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente;

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che il vicesindaco Valeria Amarossi e gli assessori Spano Cristina, Cassinadri Marco e Vacondio Domenico partecipano alla seduta in videoconferenza;



ALL'UNANIMITÀ dei voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. **DI APPROVARE** per le motivazioni indicate in premessa, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), la nuova sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025/2027, allegata al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE ATTO** che del presente atto, unitamente ai relativi allegati, è stata data informativa ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL Comparto funzioni locali 16/11/2022;
3. **DI OTTEMPERARE** all'obbligo imposto dal D. Lgs n. 33/2013, artt. 23 e 26, disponendo la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione trasparente" del presente provvedimento;

SUCCESSIVAMENTE, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo unico, mediante distinta e separata votazione, con voti favorevoli e unanimi, espressi in forma palese, la Giunta comunale

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, al fine di dare immediato avvio alle procedure selettive ivi previste.



COMUNE DI CASALGRANDE

PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

Cod. Fisc. e Partita IVA 00284720356 - Piazza Martiri della Libertà, 1 C.A.P. 42013

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL Sindaco
DAVIDDI GIUSEPPE

IL Vicesegretario
CURTI JESSICA

Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale (P.T.F.P.)

La sottosezione è composta da:

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente: alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti;

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane: il piano triennale del fabbisogno è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

Sulla base del modello organizzativo e della ottimale allocazione dei profili professionali sotto il profilo quali-quantitativo consente di aumentare la probabilità di raggiungimento degli obiettivi di Valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi al territorio ed alla collettività.

La strategia di pianificazione può prevedere di valutare i seguenti aspetti:

- a) capacità assunzionale, calcolata sulla base dei vincoli di spesa vigenti;
- b) stima del trend delle cessazioni;
- c) stima del fabbisogno in prospettiva e in funzione degli obiettivi strategici relativi a:
 - digitalizzazione dei processi;
 - processi di esternalizzazione/internalizzazione e/o di potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni che impattano sul fabbisogno e sul profilo quali-quantitativo delle risorse umane;

In relazione alle dinamiche organizzative le strategie in materia di “capitale umano” devono tenere in conto di:

i Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse: un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica/incrementale, può essere misurata in termini di:

- a) modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- b) modifica del personale in termini di inquadramento;

i Strategie di copertura del fabbisogno/modalità di reclutamento: inherente le strategie di reclutamento e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte quali-quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- a) soluzioni interne all'amministrazione;
- b) mobilità interna tra settori;
- c) meccanismi di progressione di carriera;
- d) riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o *training on the job*);
- e) *job enlargement* attraverso la riscrittura dei profili professionali;
- f) soluzioni esterne all'amministrazione;
- g) mobilità esterna in/out;
- h) forme flessibili di lavoro;
- i) concorsi;
- l) stabilizzazioni.

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La consistenza complessiva della dotazione alla luce del PTFP è la seguente:

PROFILO PROFESSIONALE	Cat.	Area	Posti coperti al 31/12/24
Operatore	A1	Operatori esperti	1
esecutore amministrativo	B1		1
esecutori specializzati	B1		6
esec.servizi scolastici	B1		6
collab. Amm.vo	B3		2
collab. Prof.le amm.vo*	B3		3
collab. Profess. Capo op.	B3		1
istruttore amministrativo	C	Istruttori	19
istruttore tecnico	C		6
Educatrici Asilo N.	C		10
Insegnanti SC. Materna	C		8
Pedagogista	D1	Funzionari ed EQ	1
istruttore direttivo tecnico**	D1		7
istruttore direttivo amministrativo***	D1		4
Istruttore direttivo	D1		5
istruttore direttivo culturale	D1		0
Funzionario Amministrativo	D3		2
Funzionario Tecnico	D3		1
Totale ***			83

* comprensivo di n. 1 art. 90

** comprensivo di n 1 art. 110

*** comprensivo di n. 1 art. 90 e n. 1 110

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

A) capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa:

a.1) verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato. La normativa applicabile:

- L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e s.m.i. che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni nei Comuni, abrogando il vincolo del turn over;

- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, 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.

Alla luce della suddetta normativa, si rende necessario determinare gli spazi assunzionali dell'Ente.

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti aggiornato all'ultimo triennio 2022/2023/2024, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2024 e delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale e tenuto altresì conto delle entrate e delle spese dell'Unione Tresinaro Secchia;

Verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente: Spese di personale 2024: 4.283.087,65/ Media entrate netto FCDE: 17.970.807,86= 23,87%

Considerato che

-l'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019 questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 18.982;

- gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- ➔ i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- ➔ i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- ➔ i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

Dato atto che la fascia demografica di cui alla lettera f) presenta i seguenti valori soglia (relativamente al 2025):

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10.000-59.999	27%	Non applicabile dal 01/01/2025	31%

Che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al **24,68%**, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

Che pertanto è possibile incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza. Le eventuali maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006;

a.2) verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale. La normativa applicabile:

- l'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;
- gli articoli 20 e 23 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

a.3) verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile. La normativa applicabile:

- il decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 con particolare riferimento all'art. 9 comma 28.

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

- art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.
 - l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'articolo 33 del d.lgs. 165/2001, come da dichiarazioni dei Responsabili, conservate in atti;
 - l'ottimale distribuzione delle risorse tra le strutture di massima dimensione dell'Ente

a.5) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

- approvazione del Piano delle Azioni Positive per il triennio di riferimento, come sottosezione del presente PIAO
- adozione del Piano della Performance come sottosezione del PIAO del triennio di riferimento;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- adempimento dell'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;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, con conseguente assenza di controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

B) aggiornamento stima del trend delle cessazioni del triennio.

Con riferimento al trend delle cessazioni di personale, si sono verificate nel 2024 e si prevede si verificheranno nel 2025 e segg. alcune cessazioni di personale come segue:

- n. 2 Istruttori direttivi area funzionari ed EQ
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico area funzionari ed EQ

- n. 7 istruttori amministrativi area istruttori
- n. 2 Insegnanti SCI area istruttori
- n. 2 Istruttore tecnico area istruttori

per un totale complessivo di € 402.850,00

C) fabbisogno necessario a garantire la normale erogazione dei servizi.

Considerato che si ritiene opportuno confermare la programmazione del fabbisogno già prevista nel PTFP 2024/2026, in particolare:

1. la copertura di n. 2 Istruttori amministrativi dell'Area Istruttori riservati alle categorie di cui alla legge n. 68/99, di cui n. 1 da assegnare al Settore servizi scolastici ed educativi e n. 1 da assegnare al Settore servizi demografici ed elettorale;
2. la copertura di n. 1 Operatore tecnico dell'area operatori;

nonché confermare le previsioni già assunte con l'approvazione del Piano del fabbisogno di personale 2025/2027 e successiva 1^a modifica, in particolare:

1. copertura di n. 2 posti dell'area istruttori da assegnare al Settore servizi educativi e scolastici per la sostituzione di n. 2 dipendenti dimissionari, di cui n. 1 con profilo amministrativo e n. 1 con profilo contabile, al fine di potenziare le competenze di gestione e monitoraggio della spesa dei servizi educativi e scolastici;
2. copertura di n. 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo contabile dell'Area Funzionari ed elevate qualificazioni da assegnare al Servizio entrate;
3. l'eventuale trasformazione del contratto di formazione e lavoro in scadenza nel 2025 e stipulato nel profilo di istruttore amministrativo dell'area istruttori.
4. attivazione di un incarico a tempo determinato mediante conferimento di incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL nel profilo di Istruttore Direttivo al fine di reperire personale di alta specializzazione per far fronte alle esigenze di sostituzione e potenziamento dei servizi amministrativi, di presidio e di coordinamento del Settore educativo di questa Amministrazione comunale

Considerato che

1. l'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. 165/2001, così come introdotto dal DL n. 80/2021, attribuisce la facoltà agli enti di programmare, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale, la copertura di posti dall'interno, entro il limite del 50% dei posti in copertura dall'esterno; tale previsione è altresì disciplinata dall'art. 15 *"Progressioni tra le aree"* del vigente CCNL 16 novembre 2022;
2. tuttavia, lo stesso CCNL 16 novembre 2022, all'art. 13 *"Norme di prima applicazione"* commi 6-7-8 e 9, prevede che al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza allegata al medesimo ccnl (cd. Progressioni in deroga);
3. la disciplina relativa alle progressioni verticali di questa Amministrazione è contenuta nel Sistema approvato dalla Giunta Unione con deliberazione n. 26/2022 modificata con deliberazione n. 8/2024;
4. le progressioni in deroga possono essere finanziate anche mediante l'utilizzo delle 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 m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL Comparto funzioni locali e che in tal caso le stesse non soggiacciono al vincolo del principio dell'adeguato accesso dall'esterno (si veda parere ARAN orientamento applicativo cfl 209)
5. il monte salari 2018 di questa Amministrazione derivante dalle tabelle 12-13 e parte 14 del conto annuale dell'anno di riferimento ammonta ad € 2.280.302,00 e pertanto la somma teorica massima impiegabile per le citate progressioni in deroga ammonta ad € 12.541,66;
6. sono già state effettuate due progressioni in deroga per un ammontare complessivo di € 3.958,00

7. con precedente modifica si è reso opportuno avvalersi della suddetta possibilità in quanto importante occasione per valorizzare professionalmente le risorse umane dell'Ente, già formate e funzionalmente adeguate a ricoprire un ruolo superiore. In particolare, si è reso opportuno creare dei percorsi di sviluppo professionale, al fine di accrescere le competenze tecniche necessarie al miglioramento della qualità dei servizi erogati, realizzando, entro il tetto di spesa più sopra indicato, n. 1 progressione dall'area degli Operatori esperti, con profilo di accesso di tipo tecnico, all'Area degli Istruttori, per un ammontare di € 2.562,00 nonché n. 1 progressione dall'area degli Istruttori, con profilo di accesso di tipo amministrativo, all'Area dei Funzionari e dell'EQ per un ammontare di € 1.980,00;
8. infine, il programma relativo ai percorsi di progressione verticale in deroga determinava un utilizzo del budget pari ad € 8.500,00 e quindi entro il budget massimo di € 12.541,66.

Considerato infine che, in relazione agli obiettivi strategici definiti nella Sezione 2.1 (Valore pubblico) del presente Piano integrato di attività e organizzazione, ed in relazione alle nuove esigenze organizzative, insorte dopo l'approvazione del PTFP 2025/2027 e successiva modifica, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo, su proposta dei Responsabili, a fondamento delle nuove necessità dotazionali dell'Ente:

1. copertura a tempo indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo area istruttori al fine di coprire il turn over presso il I Settore Affari Generali ed Istituzionali, a decorrere dal 2026 e al momento della conclusione del periodo di conservazione del posto del dipendente dimissionario;
2. copertura a tempo indeterminato di n. 1 istruttore direttivo contabile area funzionari ed elevate qualificazioni, per la copertura del turn over, presso il II Settore Bilancio, in luogo dell'incarico a tempo determinato ex art. 110 tuel al fine di dare maggiore continuità ai servizi erogati dal suddetto settore;
3. attivazione di un incarico a tempo determinato mediante conferimento di incarico ex art. 110 comma 1 del TUEL nel profilo di Istruttore Direttivo Tecnico al fine di reperire personale di alta specializzazione per far fronte alle esigenze di sostituzione e potenziamento dei servizi tecnici, in particolare dell'Area Pianificazione Territoriale di questa Amministrazione

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse / Strategia di copertura del fabbisogno

D) Modalità di copertura dei fabbisogni rilevati triennio 2025/2027

d.1) Copertura a tempo indeterminato

N. unità	Profilo e categoria	Utilizzo capacità	Anno	Note
2	Istruttore amministrativo Area degli Istruttori (ex cat. C)	– 56.600,00	2025	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria/eventuale trasformazione CFL
1	Istruttore contabile	- 28.250,00		Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
1	Operatore tecnico Area degli Operatori	Già previsto PTFP 2024/26 relativamente al 2024		Avviamento a selezione
2	istruttore direttivo amministrativo contabile Area funzionari ed Elevata qualificazione (ex cat. D)	- 61.400,00		Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria

2	Istruttore amm. Area Istruttori di cui alla L. 68/99	Già previsto PTFP 2024/26 relativamente al 2024		Procedura concorsuale dall'esterno in corso
1	Istruttore tecnico Area Istruttori	- 2.562,00		Procedura progressione verticale dall'interno
1	Istruttore direttivo amministrativo Area Funzionari EQ	- 1.980,00		Procedura progressione verticale dall'interno
	<i>Totale utilizzo (Oneri compresi)</i>	<i>- 150.692,00</i>		
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree			Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
	Istruttore amministrativo Area Istruttori	<i>- 28.250,00</i>		Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree		2026	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatoria
	Profili amm., tecnici educativi e scolastici delle 4 Aree		2027	Mobilità/Concorso/Scorrimento graduatori

Considerato che

- così come evidenziato dall'allegato prospetto di calcolo (**allegato sub 1**) l'incremento teorico disponibile ammonta ad € **416.746,17**e che pertanto il Comune può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura del suddetto incremento;
- le previsioni assunzionali nella presente sezione prevedono, nel 2025, un **utilizzo massimo di € 150.692,00** e quindi entro la somma massima di **€ 416.746,17**;
- in ogni caso, l'eventuale maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, rispetto all'ultimo rendiconto approvato, non si computerà nel tetto di spesa complessivo di cui all'art. 1 comma 557 e segg. della Legge 296/06, ai sensi dell'art. 7 comma 1 DM 17/03/2020;
- la suddetta programmazione potrà essere integrata in caso di cessazioni ulteriori non previste alla data di elaborazione del presente provvedimento e/o in relazione ad intervenute necessità organizzative.

- in aggiunta alle esplicite previsioni contenute nel PTFP, sarà possibile procedere a:

- a) ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato in sostituzione di altro personale a tempo indeterminato di pari categoria e profilo che dovesse cessare prima della conclusione del periodo di prova;
- b) sostituzione turn over non previsto alla data di approvazione del presente provvedimento, a seguito di valutazione del Responsabile e nel rispetto di tutti i vincoli di spesa e assunzionali;
- b) ricorso all'acquisizione temporanea di personale dipendente di altri enti e assunzioni di cui all'articolo 110 del TUEL, per sopperire a cessazioni non previste all'atto dell'approvazione del PTFP, nel rispetto della quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP;
- c) ricorso a lavoro flessibile per esigenze temporanee o eccezionali non previste nella programmazione nel rispetto del tetto massimo di spesa a tempo determinato e del tetto massimo di spesa di personale individuati dalla delibera di giunta sopracitata;
- d) eventuale sostituzione di personale incaricato ex art. 110 del D.lgs. 267/00 in caso di cessazione anticipata rispetto alla naturale scadenza del contratto.

DATO inoltre atto che

- l'Unione Tresinaro Secchia, di cui questa Amministrazione è parte, evidenziava la necessità di reperire nuovi spazi assunzionali al fine di consentire il potenziamento dell'organico di Polizia Locale come da deliberazione di G.U. n. 51/2023 e n. 71/2023, in quanto ai sensi dell'art. art. 3 comma 5 sexies del DL n. 90/2014 alle Unioni, con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, è consentita unicamente la sostituzione del turn over;
- l'art. 32 comma 5 del TUEL prevede quanto segue "... I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacita' assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte" ;

- La Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, con la deliberazione n. 5/2022/PAR, pone in evidenza la perdurante vigenza della previsione di cui sopra, confermando la possibilità, da parte dei Comuni aderenti ad una Unione, di cedere, anche parzialmente, i propri spazi finanziari assunzionali;
- pertanto, per rispettare gli obiettivi di potenziamento dell'organico del triennio 2024/2026 con l'approvazione del PTFP 2025/2027 è stata ceduta la quota di € 32.000,00 corrispondente a n. 1 unità di personale nel profilo di Agente di Polizia Locale, senza pregiudicare la capacità assunzionale di questo Ente;
- infine, le previsioni assunzionali contenute nella presente sezione sommate alla quota ceduta all'Unione, prevedono un utilizzo massimo di € 182.692,00 e quindi entro la somma massima di € **416.746,17**.

d.2) Copertura a tempo determinato

B) Ricorso al lavoro flessibile:

Profilo e categoria	Spesa da computare nel limite del lavoro flessibile		
	2025	2026	2027
Istruttore direttivo Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1, tuel) Servizi educativi	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo tecnico Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1, tuel) Area Pianificazione Territoriale	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo tecnico Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1, per il mandato amministrativo) LLPP	0,00	0,00	0,00
Collaboratore Area operatori esperti art. 90	32.319,00	32.319,00	32.319,00
Istruttore direttivo amministrativo Area funzionari (ex cat. D) art. 90	37.523,00	37.523,00	37.523,00
Istruttore direttivo tecnico Area funzionari (ex cat. D) (art. 110, comma 1) LLPP	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo amministrativo contabile (ex cat. D) (art. 110 comma 1) Servizio finanziario	0,00	0,00	0,00
Istruttore direttivo pedagogista (ex cat. D) (art. 110 comma 1)	0,00	0,00	0,00
Istruttore addetto sportello URP (CFL) sino al 14/07/25	18.715,00	0,00	0,00
Sostituzioni personale amministrativo	40.294,00	0,00	0,00
Sostituzione personale tecnico	15.737,00	0,00	0,00
Sostituzioni personale insegnante, educativo ed ausiliario	199.760,00	199.760,00	199.760,00
Tirocini formativi	10.000,00	10.000,00	10.000,00
Totale	354.348,00	279.602,00	279.602,00

La suddetta programmazione avviene nel rispetto del tetto di spesa fissato ai sensi dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e determinato in **€ 398.255,01** e sarà da

integrare in caso di intervenute necessità organizzative. In ogni caso le assunzioni previste nella programmazione (a tempo indeterminato e determinato) sono comunque subordinate al rispetto delle norme che impongono divieti assunzionali e ai vincoli di finanza pubblica vigenti al momento dell'assunzione medesima.

E) Nuova dotazione organica dell'Ente:

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/01 si rende necessario definire la nuova dotazione organica in coerenza con la modifica alla Programmazione del fabbisogno 2025/2027 ed il nuovo sistema di classificazione del personale. Pertanto, la consistenza complessiva della dotazione organica è la seguente (posti coperti alla data del 31 dicembre 2024 come indicati nel punto 3.3.1 + posti previsti nella programmazione):

PROFILO PROFESSIONALE	Area	Posti alla data del 31/12/24	Posti previsti PTFP	Totali
Operatore amministrativo	Operatori	1		1
Operatore tecnico		0	1	1
Esecutore amministrativo	Operatori Esperti	1		1
Esecutori specializzati		6		6
Esec. Servizi scolastici		6		6
Collab. Amm.vo*		2		2
Collab. Prof.le amm.vo		3		3
Collab. Profess. Capo op.		1		1
Istruttore amministrativo		19	3	22
Istruttore contabile	Istruttori	0	1	1
Istruttore tecnico		6	1	7
Educatrici Asilo N.		10		10
Insegnanti Sc. Materna		8		8
Pedagogista		1		1
Istruttore dirett. amministrativo	Funzionari ed Elevata Qualificazione	4	1	5
Istruttore direttivo tecnico**		7	1	8
Istruttore direttivo***		5	1	6
Istruttore direttivo amm contabile		0	2	2
Funzionario Amministrativo		2		2
Funzionario Tecnico		1		1
		83	10	93

* comprensivo di n. 1 art. 90 ** comprensivo di n. 2 art. 110 ***comprensivo di n. 1 art. 90

F) Rispetto dei vincoli di spesa per il personale

Si riporta il prospetto di quantificazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del PTFP, come segue, tenendo conto che nelle limitazioni della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi da 557 a 557-quater, deve essere compresa anche quota parte della spesa di personale dell'Unione Tresinaro Secchia:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2025	2026	2027
Spese macroaggregato 101	4.302.483,17	3.654.729,49	3.628.648,27	3.633.554,27
Spese macroaggregato 103	0,00	0,00	0,00	0,00
lrap macroaggregato 102	138.759,89	178.772,54	174.593,03	174.743,03
Spese personale Unione-Tresinaro		1.008.813,03	1.008.813,03	1.008.813,03
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare (rimborsi personale comandato, missioni)	9.850,90	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare: spesa per Segretario	0,00	23.750,00	95.000,00	95.000,00
 Totale spese di personale (A)	4.451.093,96	4.866.065,06	4.907.054,33	4.912.110,33
(-) Componenti escluse (B)	254.564,57	736.374,95	736.374,95	736.374,95
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	4.196.529,39	4.129.690,11	4.170.679,38	4.175.735,38

G) Rispetto dei vincoli generali alle assunzioni

Si attesta il rispetto dei seguenti vincoli:

- il rispetto degli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2024;
- approvazione Piano unico delle azioni positive 2022/2024 presso l'Unione Tresinaro Secchia in data 28 giugno 2022, delibera di giunta n. 38, piano tuttora vigente, confermato nel PIAO dell'Unione;
- l'assenza di eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni dei Responsabili conservate agli atti;
- l' approvazione del Piano della Performance contenuta nell'apposita sottosezione del presente PIAO;
- il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconto e del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- ottemperanza dell'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;
- assenza di condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267.

H) Certificazione dei Revisori dei Conti

Dato atto che la presente sezione di modifica alla programmazione del fabbisogno triennale del personale è stata sottoposta in anticipo all'organo di revisione per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale previsto dalla normativa, ottenendone parere favorevole con verbale n. 16/2025 acquisito agli atti.

FILE DI CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE D.L. 34/2019.
UTILIZZARE SE LA % DEL COMUNE E' INFERIORE ALLA SOGLIA DELLA Tabella 1

FASE 1	POPOLAZIONE	FASCIA	TURN OVER RESIDUO
INSERIMENTO DATI GENERALI ENTE	19053	f	

FASE 2 INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	SPESA RENDICONTO 2024	4.427.271,95	MEDIA 18.814.135,47
	ENTRATE RENDICONTO 2022	18.103.530,59	
	ENTRATE RENDICONTO 2023	18.475.163,64	
	ENTRATE RENDICONTO 2024	19.863.712,17	
	FCDE PREVISIONE 2024	873.327,61	
	ENTRATE NETTO FCDE	17.940.807,86	

FASE 3	24,68%
CALCOLO % ENTE	

FASE 4	FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
RAFFRONTO % ENTE CON % TABELLE	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%

FASE 5 CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)	416.746,17	27,00%
--	------------	--------

FASE 6 VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2			Tabella 2	ANNO 2024
	incremento massimo teorico	416.746,17	0-999 1000-1999 2000-2999 3000-4999 5000-9999 10000-59999 60000-249999 250000-1499999 1500000>	22,00%
	incremento entro limite Tabella 2	0,00		
	incremento effettivo	0,00		

NUOVO LIMITE SPESA				
FASE 7 CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	Spesa 2018 + incremento massimo teorico - riduzione % Tabella 2	4.553.169,31	Solo Comune 2018	3.053.203,93
			Unione 2018	1.083.219,21

(EVENTUALE)				
FASE 8 APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO	incremento effettivo + bonus facoltà residua	416.746,17	NUOVO LIMITE SPESA	
			INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA	
FASE 9 VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	416.746,17	4.553.169,31	

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

DEL COMUNE DI CASALGRANDE

Verbale n. 16 Data 15.09.2025	OGGETTO: parere su Programmazione dei Fabbisogni di personale 2025/2027 – Sezione 3.3 del PIAO 2025-2027 – seconda modifica
--	--

Il Collegio dei Revisori del Comune di Casalgrande, composto dalla Dott. Guido Carbonaro, dal Dott. Davide Cetti e dal Dott. Marco Barile si è riunito telematicamente e ha proceduto all' esame dell'argomento in oggetto.

Visti:

- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*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 ...*”;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Preso atto che:

- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali ecedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- 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, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale e che tale Piano è contenuto all'interno del Piano Integrato di attività e organizzazione, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021;

Visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che “*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in*

bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

Vista la proposta di delibera di G.C. n. 734 ad oggetto “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2025-2027. APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3”, con la quale si aggiorna il trend relativo alle previsioni di cessazioni e si adegua la programmazione alle esigenze organizzative dell’Ente;

Rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come indicato nella Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027;
- rispetta il limite di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, così come indicato nella Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 – SEZ. 3.3 del P.I.A.O.;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall’art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

Rilevato che:

- il Comune di Casalgrande si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento (al 31.12.2024) pari a 19.053;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell’IRAP rilevata con l’ultimo rendiconto approvato (anno 2024) e la media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione considerato (2025) si attesta al 24,68%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella tabella allegata alla proposta di delibera;

Rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

1. L'Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 24,68%, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;
2. l'incremento teorico disponibile ammonta ad € **416.746,17** e che pertanto il Comune può procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato entro la misura del suddetto incremento;
3. le previsioni assunzionali nella sezione 3.3 del P.I.A.O. prevedono un utilizzo massimo di € **150.692,00** e quindi entro la somma massima di € **416.746,17**;

Rilevato che con la programmazione di cui all'oggetto sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale in data odierna;

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

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica, secondo le modalità definite dall'art. 60, le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

da' atto

che la modifica al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- 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;

esprime

parere favorevole sulla seconda modifica alla Programmazione del fabbisogno del personale 2025-2027 - Sezione 3.3 del P.IAO.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Guido Carbonaro

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

Dott. Davide Cetti

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

Dott. Marco Barile

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

DEL COMUNE DI CASALGRANDE

Verbale n. 17 Data 15.09.2025	OGGETTO: Programmazione dei Fabbisogni di personale 2025/2027 – Sezione 3.3 del PIAO 2025-2027 – Seconda modifica - Asseverazione
--	--

OGGETTO: Asseverazione equilibri pluriennali di bilancio

Il Collegio dei Revisori del Comune di Casalgrande, composto dal Dott. Guido Carbonaro, Dott. Davide Cetti, dal Dott. Marco Barile, si è riunito telematicamente e ha proceduto all' esame dell'argomento in oggetto.

Visto il rendiconto dell'esercizio 2024 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 16 del 30/04/2025, con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a euro **12.778.826,09** così composto:

- quota accantonata di euro **6.338.086,35**;
- quota vincolata di euro **3.044.793,55**;
- quota destinata agli investimenti di euro **62.132,03**;
- quota disponibile di euro **3.333.814,16**;

Rilevato che a seguito dell'applicazione dell'avanzo nell'anno 2025, la situazione riepilogativa dell'utilizzo dell'avanzo di amministrazione 2024 applicato alla data odierna è così riassunto:

TIPOLOGIA AVANZO	AVANZO INIZIALE	AVANZO APPLICATO	AVANZO NON APPLICATO
AVANZO ACCANTONATO	6.338.086,35	76.998,98	6.261.087,37
AVANZO VINCOLATO	3.044.793,55	1.007.394,53	2.037.399,02
AVANZO DESTINATO AGLI INVESTIMENTI	62.132,03	62.132,03	0,00
AVANZO DISPONIBILE	3.333.814,16	161.528,56	3.172.285,60
TOTALE	12.778.826,09	1.308.054,10	11.470.771,99

Visto il bilancio di previsione 2025/2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 92 del 21.12.2024;

Viste le seguenti variazioni al bilancio di previsione 2025/2027 approvate fino alla data odierna:

- delibera di Consiglio Comunale n. 19 del 30/04/2025 ad oggetto: "VARIAZIONI DI BILANCIO AI SENSI DELL'ART. 175 DEL D. LGS. 267/2000 E PARZIALE APPLICAZIONE DELL'AVANZO DI AMMINISTRAZIONE - PRIMO PROVVEDIMENTO.;"
- delibera di Consiglio Comunale n. 26 del 18/06/2025 ad oggetto: "VARIAZIONI DI BILANCIO AI SENSI DELL'ART. 175 DEL D. LGS. 267/2000 - SECONDO PROVVEDIMENTO.;"
- delibera di Consiglio Comunale n. 32 ad oggetto: "SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI PER L'ESERCIZIO 2025, ASSESTAMENTO GENERALE DI BILANCIO E PARZIALE APPLICAZIONE DELL'AVANZO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI DELL'ART. 175 DEL D. LGS. 267/2000";

Rilevato altresì che con le deliberazioni sopra richiamate è stato accertato il permanere degli equilibri generali di bilancio;

Richiamato l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019 il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;

Rilevato che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal già menzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

Vista la proposta di delibera di G.C. n. 734 ad oggetto *“PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2025-2027. APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3”*;

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

Vista la documentazione a corredo della proposta esaminata, dalla quale emerge l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2025/2027 sugli equilibri di bilancio;

Dato atto che la variazione alla programmazione del piano del fabbisogno di personale 2025/2027 esaminata trova copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione 2025-2027;

Richiamata la tabella dei parametri obiettivi per i Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, con particolare riguardo a:

- incidenza delle spese rigide sulle entrate correnti;
- incidenza incassi delle entrate proprie sulle previsioni di parte corrente;

- sostenibilità dei debiti finanziari;
- debiti fuori bilancio riconosciuti;

Richiamato altresì il piano degli indicatori di bilancio 2025/2027;

Esaminati i prospetti relativi agli equilibri di bilancio aggiornati alla data odierna;

Rilevato che dalla documentazione esaminata emerge che il bilancio 2025/2027, ad oggi, garantisce l'equilibrio pluriennale;

Richiamato il parere alla modifica al piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 16 in data odierna;

Richiamato tutto quanto sopra esposto, per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L.n.58/2019;

ASSEVERA

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025/2027 del Comune di Casalgrande a seguito della modifica alla programmazione di cui alla proposta esaminata.

Il Collegio dei Revisori

Dott. Guido Carbonaro

(f.to digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

Dott. Davide Cetti

(f.to digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

Dott. Marco Barile

(f.to digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CASALGRANDE

PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

Cod. Fisc. e Partita IVA 00284720356 - Piazza Martiri della Libertà, 1 C.A.P. 42013

Settore SETTORE FINANZIARIO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta n. 734/2025 ad oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2025-2027. APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3

si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarita' contabile.

Note:

Casalgrande lì, 17/09/2025

Sottoscritto dal Responsabile
(GHERARDI ALESSANDRA)
con firma digitale



COMUNE DI CASALGRANDE

PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

Cod. Fisc. e Partita IVA 00284720356 - Piazza Martiri della Libertà, 1 C.A.P. 42013

Certificato di Esecutività

Deliberazione di Giunta Comunale N. 138 del 25/09/2025

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2025-2027.
APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3**

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 10/10/2025,
decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune.

Li, 14/10/2025

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
IBATICI TERESINA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CASALGRANDE

PROVINCIA DI REGGIO NELL'EMILIA

Cod. Fisc. e Partita IVA 00284720356 - Piazza Martiri della Libertà, 1 C.A.P. 42013

Certificato di Avvenuta Pubblicazione

Deliberazione di Giunta Comunale N. 138 del 25/09/2025

**Oggetto: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O) 2025-2027.
APPROVAZIONE SECONDA MODIFICA ALLA SOTTOSEZIONE 3.3**

Si dichiara l'avvenuta regolare pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line di questo Comune a partire dal 29/09/2025 per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124 del D.lgs 18.08.2000, n. 267 e la contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Li, 16/10/2025

L'INCARICATO DELLA PUBBLICAZIONE
CURTI JESSICA
(Sottoscritto digitalmente
ai sensi dell'art. 21 D.L.gs. n. 82/2005 e s.m.i.)