



COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO
Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 181 DEL 26/11/2025

**OGGETTO: PIAO 2025-2027 - MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2025/2027 - SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO**

L'anno duemilaventicinque addì ventisei del mese di novembre alle ore 13:03 nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale:

GARDONI ALESSANDRO	SINDACO	Presente
BENINI FRANCA	VICE SINDACO - ASSESSORE	Presente
BIGAGNOLI BRUNA	ASSESSORE	Presente
PEZZO CLAUDIO	ASSESSORE	Presente
NOCENTELLI EVA	ASSESSORE	Presente
MAZZAFELLI SIMONE	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

La seduta si svolge in modalità mista, secondo quanto previsto dall'art. 8 comma 1 del vigente "Regolamento comunale per lo svolgimento delle sedute in videoconferenza degli organi collegiali", approvato con deliberazione C.C. n. 71 del 30/11/2022.

Risultano presenti nella sede comunale gli Assessori Benini Franca, Bigagnoli Bruna e Mazzafelli Simone.

Risultano, invece, collegati da remoto, per motivi comunicati, che impediscono la presenza alla riunione, il Sindaco Gardoni Alessandro e gli Assessori Pezzo Claudio e Nocentelli Eva.

Partecipa all'adunanza il SEGRETARIO GENERALE VOTANO ELEONORA.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. GARDONI ALESSANDRO che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“PIAO 2025-2027 - MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027 - SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO ”**;

Considerato che i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche addotte quale motivazione sono idonei a determinare l'emanazione di tale provvedimento;

Ritenuto di far propria la motivazione della proposta di deliberazione, ritenendola meritevole di approvazione;

Dato atto che ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai competenti Responsabili;

Con voti favorevoli unanimi espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

- Di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“PIAO 2025-2027 - MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027 - SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO ”**, di seguito riportata quale parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria a tutti gli effetti di legge.

Inoltre, la Giunta comunale, in ragione della motivazione indicata all'ultimo punto della proposta approvata, con separata votazione unanime e palese, resa per alzata di mano,

D E L I B E R A

- Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D.Lgs. n. 267/2000.

OGGETTO: PIAO 2025-2027 - MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027 - SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 30/12/2024, esecutiva, è stato approvato il DUP 2025/2027 con nota di aggiornamento ed il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2025/2027;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 31/03/2025, esecutiva è stato approvato il PIAO 2025/2027 che contiene la Sezione 3 Organizzazione e capitale umano e la corrispondente sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027;

Riscontrato che:

- all'interno della Sezione 3.3 l'Amministrazione si è riservata, con successivo provvedimento, di operare una riqualificazione del personale dipendente mediante l'attivazione delle procedure per le progressioni verticali (ordinarie ed in deroga) previste dalla normativa di cui al DLGS n. 165/2001 e s.m.i nonché dall'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 169 del 05/11/2025, in corso di esecutività, è stato approvato il regolamento per le procedure comparative di cui all'art. 52 c. 1 bis del DLGS n. 165/2001 e dell'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;

- alla luce delle predette considerazioni, la modificazione alla sezione 3.3 del PIAO 2025/2027 che si approva, con il presente provvedimento, si procede a quanto qui segue:

a) effettuazione di N. 3 Progressioni verticali in deroga e precisamente dall'Area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, al fine di riqualificare il personale amministrativo assegnato a diverse aree della struttura burocratica dell'Ente, mediante l'utilizzo delle risorse previste dall'art. 13 c. 8 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 e corrispondenti allo 0,55% del Monte Salari Anno 2018, meglio quantificato nell'allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Con la presente modificazione che qui si approva, si prevede in particolare l'istituzione di n. 3 posti dell'Area degli Istruttori che saranno finanziati, per la quota corrispondente al differenziale dello stipendio, attraverso le risorse sopra indicate, che non soggiacciono ai limiti della spesa di personale di cui all'art. 1c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.;

b) Istituzione di un posto di Funzionario – EQ nell'Area Urbanistica – Edilizia Privata, da coprire con una progressione verticale ordinaria, atteso che nel corso dell'anno 2025 è stata assunta dall'esterno una dipendente nell'Area dei Funzionari – EQ nel profilo professionale tecnico;

Rilevato che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 30/04/2025, esecutiva, è stato approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2024;

Visto il PIAO 2025-2027, in particolare la sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

Preso atto che con la citata sezione del PIAO è stata data applicazione alle misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato recate dal D.M. 17.03.2020 basate sulla sostenibilità finanziaria, tenuto conto anche della circolare ministeriale interpretativa n. 1374 dell'8 giugno 2020 pubblicata in G.U. 226 del 11.09.2020;

Richiamata la deliberazione della Corte dei Conti – Sez. Regionale di Controllo dell'Emilia Romagna n. 55/2020 ove si precisa che per "ultimo rendiconto della gestione approvato" debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio in corso;

Ravvisata, pertanto, la necessità di verificare la fascia in cui si colloca il Comune di Valeggio Sul Mincio rispetto ai valori soglia definiti dagli artt. 4 e 6 del D.M. 17 marzo 2020 e la percentuale massima di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per la realizzazione del programma assunzionale previsto nel PTFP 2025-2027 alla luce dei dati del rendiconto finanziario dell'anno 2024 nonché dei nuovi fabbisogni da fronteggiare come si rileva dal prospetto qui allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Dato atto che il presente provvedimento è stato trasmesso alle R.S.U. aziendali ed alle OO.SS. Nell'incontro del 13/11/2025;

Visto il verbale qui in atti, nel quale il Collegio dei Revisore dei Conti assevera ed esprime parere favorevole sulla modifica della sezione 3.3 del PIAO 2025-2027 - Piano triennale dei fabbisogni di personale, come modificata con il presente provvedimento;

Ritenuto quindi di proporre l'immediata esecutività della presente deliberazione considerato l'urgenza di procedere da subito ad effettuare i relativi reclutamenti delle Aree interessate alla luce di quanto espresso anche dall'ARAN con parere prot. n. 35435 del 11/09/2025 a cui si rimanda;

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Tutto ciò premesso:

DELIBERA

- 1) Di richiamare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 2) Di aggiornare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 31/03/2025, esecutiva, nella sezione 3 Organizzazione e capitale umano/sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027 secondo il nuovo schema qui allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 3) Di aggiornare, altresì, le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato ai sensi del D.M. 17/03/2020 basate sulla sostenibilità finanziaria, tenuto conto anche della circolare ministeriale interpretativa n. 1374 dell'8 giugno 2020 pubblicata in G.U. 226 del 11.09.2020, in base all'ultimo rendiconto della gestione dell'ente approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 30/04/2025, esecutiva, i cui contenuti sono meglio rappresentati nell'allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 4) Di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegata sez. 3 – sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione come modificata con il presente provvedimento, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente".
- 5) Di provvedere:
 - alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come modificato con il presente provvedimento, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.
 - al Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo SICO ai sensi dell'art.6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, delle istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
- 6) Di dare atto che il presente provvedimento comporta una spesa complessiva a regime così suddivisa:
 - Euro 2.459,57 (n. 1 progressione verticale ordinaria) maggior costo comprensivo di oneri ed IRAP dall'Area degli Istruttori ad Area dei Funzionari EQ che farà carico al capitolo 8011110/0 – 8011114/0 e 8011170/0 del Bilancio 2026/2028;
 - Euro 7.686,63 (n. 3 progressioni verticale in deroga) maggior costo dall'area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori oltre oneri ed IRAP che farà carico ai pertinenti capitoli in funzione della procedura comparativa che si dovrà espletare e che se ne terrà conto in sede del Bilancio di Previsione 2026/2028.
- 7) Di dare atto che il presente provvedimento rispetta i vincoli di cui alla L. 296/2006 art. 1 c. 557 e s.m.i.;
- 8) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c.2 del D.Lgs. n.267/2000 al fine del rispetto dei tempi di adozione previsti dalla normativa citata.



COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO
Provincia di Verona

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

IL SINDACO
GARDONI ALESSANDRO

IL SEGRETARIO GENERALE
VOTANO ELEONORA

COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO

Provincia di Verona

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 19 del 24.11.2025

OGGETTO: PIAO 2025-2027 – MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO

L'ORGANO DI REVISIONE

composto da

Dott. Grisi Franco – Presidente

Dott. Benvegnù Franco – Componente

Rag. Perazzetta Antonella – Componente

VISTA

la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 2106 del 4/11/2025 avente ad oggetto: **"Piao 2025-2027 – Modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025/2027 – Sezione 3 – Sottosezione 3.3 del Piao"**;

ESAMINATA

la documentazione prodotta dall'ufficio personale, consistente in:

- a. il prospetto per l'applicazione del D.M. 17/03/2020 attinente alle capacità assunzionali;
- b. il prospetto dal quale risultano le spese di personale, ai fini del ripetto del vincolo del relativo contenimento della spesa, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2016;
- c. la sottosezione 3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale del P.I.A.O. 2025 – 2027;

RICORDATO

- che il Comune di Valeggio sul Mincio, dalle verifiche riportate nell'allegato prospetto a), in ordine al disposto di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, nonché del D.M 17/03/2020, ed alla circolare della Funzione pubblica in data 13/05/2020, ha registrato un rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti pari al **17,62%**, al di sotto quindi del valore soglia di cui alla tabella 1 del D.M. 17/03/2020 ed è pertanto considerato ente virtuoso;

- che l'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"*, prevede che *"...al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali*

bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001." (mobilità volontaria);

RICHIAMATI

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica da parte dell'Organo di revisione del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;

- l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010 che ha sostituito l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 che prevede la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative;

- l'art. 33 dello stesso decreto, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012), che introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 1- quater del D.L. 113/2016 che esclude dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;

- il decreto ministeriale 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento che si pone come obiettivo quello di *"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"*;

- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto, all'art. 1, comma 1, lettera a) *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con piu' di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;

- il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n. 132 che contiene il regolamento che definisce il contenuto del PIAO;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 *"Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80"*;

- la nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (Decreto Ministro Pubblica Amministrazione in data 22/7/2022 pubblicato in G.U. del 14/9/2022);

VISTI

- il parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso dal Responsabile di Area dell'Ente dott. Paolo Albertini;
- il parere favorevole sulla regolarità contabile espresso dal Responsabile dei Servizi Finanziari dell'Ente dott. Claudio Parolari;

VERIFICATO CHE L'ENTE

a) non si trova in stato di dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale;

b) ha rispettato l'obiettivo del pareggio di bilancio di cui all'art. 1, comma 821, della Legge n. 145/2018;

c) non ha derogato al tetto di spesa del personale per l'anno 2024 e prevede di non derogarlo per l'anno 2025;

d) ha effettuato la ricognizione e la verifica delle eccedenze di personale come risulta dall'attestazione rilasciata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 dai responsabili di settore in data 10.11.2025;

e) rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, con riferimento alla media del triennio 2011-2013;

f) rispetta il 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, della spesa complessiva per il personale a tempo determinato che non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 87.470,71, al netto del trattamento accessorio, per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) 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 (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) 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;

g) ha approvato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità 2025-2027, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 31.03.2025 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

h) che la spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno di personale 2025 - 2027 risulta finanziata nel Bilancio di previsione 2025-2027 nella seguente misura:

- o Anno 2025 € 2.494.804,86;
- o Anno 2026 € 2.447.568,47;
- o Anno 2027 € 2.447.568,47;

ESAMINATA

ai fini del controllo del contenimento della spesa del personale, la tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa, così come prevista dalle linee di indirizzo del Decreto Ministeriale 08.05.2018, ove, a fronte di un limite massimo potenziale di spesa per l'anno 2025 di € 1.974.818,42 (*pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 – ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 296/2006*), viene quantificata una previsione a regime, per il 2025,2026 2027 rispettosa del limite;

in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, la tabella a) recante il prospetto di cui al D.M. 17/3/2020, l'Ente ha registrato un rapporto tra spesa del personale 2023 e media delle entrate correnti pari al **17,62%**, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del D.M. 17/03/2020, e pertanto è considerato un Ente virtuoso, con spazi aggiuntivi per assunzioni a tempo indeterminato pari a euro **1.181.451,80**.

Preso atto

- Che l'Ente ha previsto una dotazione organica del personale in n. 58 unità;
- Che alla data del 21.11.2025 i posti coperti sono 52 e i posti vacanti sono 6;
- Che la presente proposta di variazione del piano di fabbisogno di personale (sottosezione 3.3 del PIAO) prevede per il triennio 2025 - 2027:
 - n. 1 posto dell'Area Urbanistica Edilizia Privata Funzionario EQ – Tecnico con procedura progressione verticale ordinaria;
 - n. 3 Posti per diverse aree amministrative: dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori con progressioni verticali in deroga ex art 13 CCNL 16.11.2022;
 - mantenimento della dotazione organica prevista nel PIAO, con copertura dei posti attualmente scoperti e di quelli che risulteranno scoperti in corso d'anno.

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 la sostenibilità finanziaria della spesa del personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Che l'atto di asseverazione è funzionale a creare affidamento circa la capacità di **"equilibrio sostanziale"** dell'ente, in previsione dell'innesto, sul bilancio, dell'ulteriore spesa di personale

a tempo indeterminato. Ai fini della norma, l'“equilibrio sostanziale” del bilancio, **non è limitato al formale pareggio contabile tra entrate e spese**, ma esteso a considerare la complessiva situazione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente, con la conseguenza che l'equilibrio prospettico richiesto rappresenta una fattispecie diversa ed ulteriore rispetto ai prospetti degli equilibri allegati al bilancio ai sensi del Dlgs 118/2011. In questa prospettiva la valutazione circa la sussistenza del permanere in futuro degli equilibri di bilancio, non può prescindere dalla valorizzazione di tutti i fattori potenzialmente perturbanti, ivi incluso **lo stato e l'andamento prospettico delle entrate previste**, dell'indebitamento e delle eventuali passività applicate agli esercizi futuri;

Che al fine di asseverare l'equilibrio di bilancio, oltre all'analisi dei parametri obiettivi ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, l'Organo di revisione ritiene ragionevole individuare i seguenti indicatori di bilancio che consentono di individuare elementi di criticità e situazioni di potenziale disequilibrio e che presentano il seguente andamento:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE				Indici medi (analisi Osservatorio Finanza e Contabilità Enti Locali)
	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	22,00%	22,00%	22,00%	22,00%	35%
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	19,00%	18,00%	18,00%	18,00%	31%
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	150	162	162	162	363

Osservato

Che si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'Ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

Rilevato

Che gli indicatori relativi agli anni 2025 – 2027 sono sostanzialmente in linea con gli indici relativi al rendiconto dell'anno 2024, con valori comunque inferiori ai parametri medi calcolati dall'Osservatorio sulla Finanza e la Contabilità degli enti locali;

Che l'incidenza degli stanziamenti assestati di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente, rilevata nel Bilancio assestato dell'esercizio 2025, è pari a 1,09 (stanziamenti iniziali euro 14.352.082,74 – Stanziamento assestato 15.593.607,38);

Che dall'analisi degli indicatori sopra esposti, si evidenzia come l'incremento della spesa di personale programmata, non costituisce di per sé un pericolo per l'equilibrio futuro del bilancio;

Nella propria valutazione l'organo di revisione considera, inoltre, che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti nella delibera n. 9/2020 indica come cruciali per l'individuazione di segnali di squilibrio, tra l'altro, i seguenti indicatori:

1. Ripetuto utilizzo dell'anticipazione di tesoreria;
2. Disequilibrio consolidato della parte corrente del bilancio;

Il Comune di Valeggio sul Mincio non presenta utilizzi di anticipazione di tesoreria.

Per quanto riguarda invece l'equilibrio di parte corrente si evidenzia che le entrate da permessi di costruire e sanzioni amministrative relative, previste nel 2025 in euro 734.171,25, sono al 7.11.2025 accertate per euro 625.458,67 e riscosse per euro 625.458,67, sono state destinate in toto al finanziamento di spese correnti e che per gli anni 2026 e 2027 sono state stanziare entrate da permessi di costruire che finanziano spese di parte corrente del bilancio nella seguente misura:

Anno 2026 euro 787.171,25

Anno 2027 euro 734.171,25

evidenziando che, qualora la previsione di tali consistenti entrate non fosse raggiunta, **l'equilibrio di bilancio risulterebbe assai precario e solo formale.**

Richiamata

La tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario;

Rilevato

Che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio di previsione 2025-2027 conserva l'equilibrio pluriennale;

L'Organo di Revisione

ASSEVERA

con le raccomandazioni sotto riportate,

ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, sulla base delle verifiche e delle analisi eseguite, nonché in occasione di ciascuna variazione di bilancio e per l'esame del rendiconto di esercizio, che l'Ente, per effetto della variazione del piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Raccomanda

Di tenere costantemente **monitorati gli equilibri di bilancio e in particolare quello di parte corrente, che attualmente presenta notevoli criticità, come sopra evidenziato, dando attuazione al piano assunzionale solo in caso di verifica preliminare del permanere di detti equilibri** al fine di rendere più solido e stabile l'equilibrio complessivo del bilancio; richiama al proposito quanto raccomandato nel parere reso dal presente Collegio nel proprio verbale n. 2 del 21.3.2025 in ordine alla necessità di un monitoraggio costante da parte degli uffici delle entrate previste di propria competenza.

In particolare, come già rilevato in sede di insediamento del presente Collegio, stante **l'urgenza di incrementare le entrate tributarie ed extratributarie**, si raccomanda in sede di attuazione del piano occupazionale, di tenere nella debita considerazione le necessità di organico dell'ufficio tributi ancora sotto dimensionato.

Che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del **rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale**, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio;

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**;

Rileva che con la presente modifica al Piano triennale:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- le variazioni ipotizzate comportano un incremento su base annua della spesa di personale pari ad euro 12.850,00;
- per l'anno 2025 e seguenti non sono previste assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile;

Accerta

che il 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;

ed esprime parere favorevole

ALLA MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027 (contenuto all'interno del P.I.A.O. alla sezione 3.3).

L'Organo di revisione

Dott. Grisi Franco

Dott. Benvegnù Franco

Rag. Perazzetta Antonella



COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO
Provincia di Verona

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Proposta N. 2025 / 2106

Unità Proponente: AREA SERVIZI ALLA PERSONA E ATTIVITA' PRODUTTIVE

OGGETTO: PIAO 2025-2027 - MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2025/2027 - SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO

Per i fini previsti dall'art. 49 comma 1 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 21/11/2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA
ALBERTINI PAOLO

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



COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO
Provincia di Verona

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Proposta N. 2025 / 2106

Unità Proponente: AREA SERVIZI ALLA PERSONA E ATTIVITA' PRODUTTIVE

OGGETTO: PIAO 2025-2027 - MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2025/2027 - SEZIONE 3 - SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO

Per i fini previsti dall'art. 49 comma 1 del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità contabile.

Lì, 24/11/2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA
PAROLARI CLAUDIO

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



Sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale – PTFP

Riferimenti normativi:

- ☐ 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);
- ☐ articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- ☐ *(per i comuni, nell'esempio seguente)* articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni);
- ☐ *(per i comuni, nell'esempio seguente)* d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri *soglia* e della capacità assunzionale dei comuni);
- ☐ articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- ☐ 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;
- ☐ articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).



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 DICEMBRE 2024:

TOTALE: n. 50 unità di personale

di cui:

- n. 50 a tempo indeterminato
- n. / a tempo determinato
- n. 45 a tempo pieno
- n. 5 a tempo parziale

AREA	TOTALI POSTI DOTAZIONE	TOTALI POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROFILI PROFESSIONALI COPERTI
AREA FUNZIONARI ED EQ	15	12	3	n. 4 Funzionari ed EQ amministrativo-contabile
				N.6 Funzionari ed EQ tecnici
				N.1 Funzionario ed EQ socio - assistenziale
				N.1 Funzionario ed EQ di polizia locale
AREA DEGLI ISTRUTTORI	27	24	3	N.14 Istruttori amministrativi contabili
				N.3 Istruttori tecnici
				N.7 Istruttori di polizia locale
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	15**	14**	1**	N.6 Operatori esperti amministrativi
				N.1 Operatore esperto-conduttore
				N.6 Operatori esperti tecnici
				N.1 Operatore esperto cuoco
	57	50	7	

** da Maggio 2025 n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo si intende soppresso

Al 31.12.2024 risultavano vacanti i seguenti posti:

- Area Finanziaria :
con Pastrengo)
- Area Servizi alla Persona Attività Produttive: n.1 Area degli Istruttori profilo amministrativo-contabile
- Area Demografici - Tributi: n.1 Area degli Istruttori profilo-amministrativo-contabile
- Area Lavori Pubblici Servizi e Manutenzioni
- Area Polizia Locale
- n. 2 Area dei Funzionari ed EQ – Funzionario tecnico
- n. 1 Area degli Istruttori – Istruttore di Polizia Locale**



**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ALLA
DATA DI APPROVAZIONE DEL PIAO 2025/2027
CON RELATIVA RIDETERMINAZIONE**

AREA	TOTALI POSTI DOTAZIONE	TOTALI POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROFILI PROFESSIONALI COPERTI
AREA FUNZIONARI ED EQ	14	12	2	n. 4 Funzionari ed EQ amministrativo-contabile
				N.6 Funzionari ed EQ tecnici
				N.1 Funzionario ed EQ socio - assistenziale
				N.1 Funzionario ed EQ di polizia locale
AREA DEGLI ISTRUTTORI	28	24	4	N.14 Istruttori amministrativi contabili
				N.3 Istruttori tecnici
				N.7 Istruttori di polizia locale
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	16**	13**	3**	N.6 Operatori esperti amministrativi
				N.1 Operatore esperto-conduttore
				N.5 Operatori esperti tecnici
				N.1 Operatore esperto cuoco
	58	49	9	

Posti vacanti:

Area Finanziaria :
con Pastrengo)
Area Servizi alla Persona Attività Produttive:
Area Demografici - Tributi:
Area Lavori Pubblici Servizi
e Manutenzioni
Area Lavori Pubblici Servizi
e Manutenzione
Area Polizia Locale
Area Lavori Pubblici Servizi
e Manutenzione

** Area Lavori Pubblici Servizi e
Manutenzioni
intende soppresso

n.1 Area dei Funzionari E.Q.- profilo amministrativo-contabile (convenzione
n.1 Area degli Istruttori profilo amministrativo-contabile (selezione 03/04)
n.1 Area degli Istruttori profilo-amministrativo-contabile (selezione 03/04)

n. 1 Area dei Funzionari ed EQ – Funzionario tecnico (assunzione dal
14/04/2025
n. 1 Area degli Istruttori Amministrativo -Contabile
n. 1 Area degli Istruttori – Istruttore di Polizia Locale

n. 2 Area degli Operatori Esperti tecnico

n. 1 da Maggio 2025 n. 1 posto di Operatore Esperto Amministrativo si



**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA ALLA
DATA DI APPROVAZIONE DEL PRESENTE PROVVEDIMENTO
CON RELATIVA RIDETERMINAZIONE**

AREA	TOTALI POSTI DOTAZIONE	TOTALI POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PROFILI PROFESSIONALI COPERTI
AREA FUNZIONARI ED EQ	15	13	2 di cui 1 progressione verticale ordinaria	n. 4 Funzionari ed EQ amministrativo-contabile
				N.7 Funzionari ed EQ tecnici
	15	14	1	N.1 Funzionario ed EQ socio - assistenziale
				N.1 Funzionario ed EQ di polizia locale
AREA DEGLI ISTRUTTORI	28	26	5 di cui 3 progressioni verticali in deroga 2	N.16 Istruttori amministrativi contabili
				N.3 Istruttori tecnici
	30	28		N.7 Istruttori di polizia locale
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	16	13	3*	N.6 Operatori esperti amministrativi **
				N.1 Operatore esperto-conduttore
	13	10	3	N.5 Operatori esperti tecnici
				N.1 Operatore esperto cuoco

**DOPO P.V. DA
AREA DEGLI
OPERATORI
ESPERTI AD
ISTRUTTORI
e progressione
ordinaria**

58

52

6

Posti vacanti:

Area Finanziaria :
con Pastrengo)
Area Polizia Locale

n.1 Area dei Funzionari E.Q.- profilo amministrativo-contabile (convenzione

n. 1 Area degli Istruttori – Istruttore di Polizia Locale

Area Servizi alla Persona – Attività Prod. R.U. **n. 1 Area degli Istruttori – Istruttore Amministrativo – Contabile**

Area Lavori Pubblici Servizi e Manutenzione n. 3 Area degli Operatori Esperti tecnico (CONCORSO – CORDIOLI - CINTELLI)



Posti vacanti Istituiti ex novo.

Area Urbanistica Edilizia Privata

n. 1 Area dei Funzionari E.Q. - profilo professionale Tecnico. La copertura avverrà mediante progressione verticale ordinaria art. 52 c. 1 bis dlgs 165/2001

Area diverse Amministrative

n. 3 Area degli Istruttori – profilo professionale amministrativo – contabile. La copertura avverrà mediante progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 del CCNL 16/11/2022.

Al maggior costo stipendiale tra le due Aree si farà fronte con le somme dello 0,55% del monte salari ai sensi dell'art. 13 c. 8 del CCNL F.L. del 16/11/2022 e che l'altra somma è finanziata dall'area di provenienza con conseguente riduzione dei posti dell'area degli Operatori Esperti .

Finanziamento 0,55%

MONTE SALARI

ART. 13, COMMA 6 DEL CCNL 16/11/2022	
TABELLA PER L'AUMENTO 0,55 MONTE SALARI 2018 ONERI A CARICO ENTE ESCLUSI	
MONTE SALARI 2018 dato dal conto annuale	1.507.804,00 €
0,55%	8.292,92 €

UTILIZZATO PER 3 PROGRESSIONI IN DEROGA DALL'AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI A ISTRUTTORI	7.686,63 €
SOMMA ANCORA A DISPOSIZIONE	606,29 €

A tal fine tenuto conto delle esigenze di servizio si intende procedere alla rideterminazione della dotazione organica come appresso:

Per i posti attualmente vacanti e prima di attivare procedure di accesso dall'esterno, l'amministrazione intende attivare procedure di mobilità esterne e come ultima possibilità l'utilizzo di graduatorie valide esistenti anche attraverso il convenzionamento con altri enti.



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 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 dell'anno 2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 30/04/2025, esecutiva, per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate: □Il comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al 17,62% □Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell’ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al 27% e quella prevista in Tabella 3 è pari al 31%; □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 1.181.451,80 con individuazione di una “soglia” teorica di spesa, ai sensi della <i>Tabella 1</i> del decreto, di Euro 3.400.295,25; □Il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del d.m. 17 marzo 2020. □Si evidenzia che a partire dal 01/01/2025 viene meno per i Comuni, l’applicazione della tabella 2 del DM 17/03/2020 introdotta dall’art. 5 del medesimo decreto pertanto si deve verificare il posizionamento all’interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 ex art. 6 in base alla consistenza demografica. Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, 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:							
	<table><tr><td colspan="2">SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 2.218.883,45</td></tr><tr><td>INCREMENTO EFFETTIVO MASSIMO TEORICO Euro 1.181.451,80</td><td></td></tr><tr><td>LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 3.400.295,25</td><td></td></tr><tr><td>≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 2.494.804,86 (stanziamento intervento personale)</td><td></td></tr></table>	SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 2.218.883,45		INCREMENTO EFFETTIVO MASSIMO TEORICO Euro 1.181.451,80		LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 3.400.295,25		≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 2.494.804,86 (stanziamento intervento personale)
SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 Euro 2.218.883,45								
INCREMENTO EFFETTIVO MASSIMO TEORICO Euro 1.181.451,80								
LIMITE CAPACITA’ ASSUNZIONALE Euro 3.400.295,25								
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2025 Euro 2.494.804,86 (stanziamento intervento personale)								



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 alla presente programmazione;

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 1.974.818,42
spesa di personale, ai sensi del comma 557 per l’anno 2025:	Euro 1.928.114,22

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 non sono previste per l’anno 2025. L’eventuale utilizzo di personale (art. 23 del CCNL 2019/2021 non soggiace alla spesa del lavoro flessibile come indicato dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 23 /SEZAUT/2016/QMIG.

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

Dato atto che l’ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da nota a firma dei Responsabili di Area in data 25/02/2025 ed in data 10/11/2025.

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.

a) stima del trend delle cessazioni:

Considerato che, alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, si prevedono le seguenti cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione:

ANNO 2025: Sono previste due cessazioni (01/12/2025 e 31/12/2025) dell'Area degli Operatori Esperti (Operai nell'Area Lavori Pubblici – Servizi e Manutenzioni e Area degli Istruttori – Area della Polizia Locale).

ANNO 2026 Per il momento non sono previste cessazioni dal servizio (conteggi effettuati con i dati nei fascicoli dei dipendenti)

ANNO 2027 Per il momento sono previste le cessazioni dal servizio di n. 3 Funzionari – EQ (n. 1 dell'Area Ecologia – Ambiente n. 2 dell'Area Lavori Pubblici – Servizi e Manutenzioni)

b) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

Si ritiene, per quanto sopra esposto, di dimensionare il fabbisogno di personale del Comune di Valeggio Sul Mincio, al personale attualmente in servizio oltre a quello che si prevede di assumere in base alla programmazione 2025/2027.

FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNO 2025 A TEMPO INDETERMINATO:

Mantenimento della dotazione organica approvata con il presente provvedimento, con copertura dei posti attualmente scoperti e di quelli che risulteranno scoperti in corso d'anno.
La copertura di posti già inseriti in dotazione organica e attualmente coperti, che si rendessero vacanti



nel corso dell'anno, non richiede la previa modifica del presente fabbisogno di personale, purché venga mantenuto il rispetto dei vincoli di spesa e delle norme vigenti nel tempo, fermo restando l'espletamento delle procedure richieste per la copertura del posto medesimo.

Potranno essere valutati, a parità di area, anche profili diversi rispetto al personale cessato.

Si ribadisce le modalità per la copertura dei posti sono quelle sopra indicate. Qualora non sia specificato nulla, le modalità di copertura verranno valutate di volta in volta, anche in base alla tipologia di posto da ricoprire. Saranno esperite le seguenti procedure:

-per tutti i posti: mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2000;

-facoltativamente, sulla base della valutazione espressa dal Responsabile nella cui Area è previsto il posto da coprire:

- ☐ mobilità volontaria ex art. 30 D. Lgs 165/2001;
- ☐ utilizzo graduatorie in corso di validità esistenti presso l'Ente, a parità di profilo professionale;
- ☐ utilizzo graduatorie in corso di validità di altri enti, se disponibili;
- ☐ concorso pubblico.

La programmazione del fabbisogno è rispettosa delle disposizioni normative in materia di capacità assunzionali, di vincoli di spesa del personale e la relativa spesa è prevista nel bilancio di previsione 2025/2027, trattandosi di posti di nuova istituzione, e di sostituzione di personale cessato.

La presente programmazione potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze attualmente non prevedibili ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa del personale.

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO DETERMINATO – LAVORO FLESSIBILE ANNI 2025-2026-2027

Si conferma il ricorso a rapporti di lavoro a tempo determinato per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente e delle risorse finanziarie disponibili a bilancio.

L'amministrazione comunale attiverà ipotesi di utilizzo di proprio personale presso altri Enti o convenzionamento con altri Enti per comprovate esigenze di servizio di carattere temporaneo (es. "scavalco di eccedenza" di cui all'art. 1 comma 557 della legge 311/2004; "scavalco condiviso" ex art 23 del CCNL 16.11.2022; comando; distacco, ecc...).

a)certificazioni del Revisore dei conti:



		Si da atto che la presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo 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, ottenendone il parere qui in atti;	



Formazione del personale

Premesse e riferimenti normativi

Il Comune di Valtellina Sul Mincio, nell'ambito della gestione del personale, programma annualmente l'attività formativa a favore del proprio personale con lo scopo di garantire l'accrescimento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti e disporre delle competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento dei servizi, così come stabilito nel **Titolo IV Rapporto di Lavoro, Capo V – Formazione del personale** (articoli da 54 a 56), del CCNL Funzioni locali sottoscritto il 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022).

Il valore della formazione professionale dei dipendenti assume una rilevanza strategica come strumento di innovazione e di sviluppo delle competenze a sostegno dei processi di innovazione.

Gli interventi formativi sono mirati alla crescita della qualificazione professionale del personale e a garantire a ciascun dipendente la formazione necessaria all'assolvimento delle funzioni e dei compiti attribuitigli nell'ambito della struttura.

La formazione è un processo complesso che risponde a diverse esigenze e funzioni: la **valorizzazione del personale** e, conseguentemente, il **miglioramento della qualità** dei processi organizzativi e di lavoro dell'ente.

Soprattutto negli ultimi anni, la formazione professionale ha assunto una rilevanza sempre più strategica finalizzata anche a consentire flessibilità nella gestione dei servizi e a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide che coinvolgono la pubblica amministrazione.

Le attività formative sono programmate e gestite tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane.

I principali riferimenti normativi utilizzati nel programmare le attività formative sono:

il **d.lgs. 165/2001, art.1, comma 1, lettera c)**, che prevede la *"migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti"*;

gli **artt. da 54 a 56 del CCNL-2022**, che stabiliscono i principi generali e le finalità della formazione; i destinatari e processi della formazione; la pianificazione strategica di conoscenze e dei saperi;

la **legge 6 novembre 2012, n. 190** "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", e i successivi decreti attuativi (in particolare il **d.lgs. 33/2013** e il **d.lgs. 39/2013**), che prevedono tra i vari adempimenti, (articolo 1 comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c e comma 11) l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche di formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione garantendo, come ribadito dall'ANAC, due livelli differenziati di formazione:

livello generale: rivolto a tutti i dipendenti, riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;

livello specifico: rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Il DPR 16 aprile 2013, n. 62, recante **"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del d.lgs 30 marzo 2001, n. 165"** ed, in particolare l'articolo 15, comma 5, che recita *"Al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti"*;



il **Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) n. 2016/679**, il quale prevede, all'articolo 32, paragrafo 4, un obbligo di formazione per tutte le figure (dipendenti e collaboratori) presenti nell'organizzazione degli enti: i Responsabili del trattamento; i Sub-responsabili del trattamento; gli incaricati del trattamento e il Responsabile Protezione Dati;

il **Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)**, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, successivamente modificato e integrato (D.lgs. n. 179/2016; D.lgs. n. 217/2017), il quale all'art 13 *"Formazione informatica dei dipendenti pubblici"* prevede che: *"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili, attuano politiche di reclutamento e formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all'accessibilità e alle tecnologie assistive, ai sensi dell'articolo 8 della legge 9 gennaio 2004, n. 4.bis. Le politiche di formazione di cui al comma 1 sono altresì volte allo sviluppo delle competenze tecnologiche, di informatica giuridica e manageriali dei dirigenti, per la transizione alla modalità operativa digitale."*

il **d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, coordinato con il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro"**, il quale dispone all'art. 37 che: *"Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, ... con particolare riferimento a:*

concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda... e che i *"dirigenti e i preposti ricevono a cura del datore di lavoro, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. ..."*

Programma formativo per il triennio 2024/2026

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diversi settori/servizi dell'ente, nonché eventualmente il personale dei comuni aderenti alle iniziative formative promosse dalla provincia e dalla regione.

L'attività formativa del triennio si andrà a sviluppare prevalentemente sulle aree tematiche di seguito riportate.

I titoli dei singoli interventi formativi previsti sono riportati nell'ambito di ciascuna area tematica afferente.

Per ogni titolo individuato sarà sviluppato la progettazione in dettaglio con l'individuazione e definizione dello specifico *target*, dei singoli moduli, durata, docenze, modalità di erogazione.

Specifiche sezioni del Piano sono inoltre dedicate alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, trasparenza, tutela della *privacy*, codice di comportamento (generale e di ente) e in materia di sicurezza sul lavoro. I fabbisogni formativi in tali ambiti sono stati individuati, rispettivamente, dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e dal Responsabile del servizio prevenzione e protezione (RSP).

Nello specifico sarà realizzata in collaborazione con gli uffici competenti tutta la formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente, con particolare riferimento ai temi inerenti a:

- ☐ Anticorruzione, trasparenza e tutela della privacy collegata alla trasparenza amministrativa;
- ☐ Codice di comportamento "generale" e specifico di ente;
- ☐ GDPR- Regolamento generale sulla protezione dei dati;
- ☐ CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale;
- ☐ Sicurezza sui luoghi di lavoro.



Sarà, altresì, gestita la partecipazione ai corsi di formazione promossi e organizzati dagli Enti quali ANCI VENETO sulla nuova legge riferita al nuovo Codice degli Appalti.

Il presente Piano della formazione non contiene la cosiddetta formazione specialistica e cioè l'aggiornamento in materie specifiche per effetto di nuove disposizioni normative o di novità di carattere tecnologico o ancora per effetto dell'acquisto di nuovi *software* o procedure informatiche

Si cercherà in ogni caso di assicurare il coordinamento tra le iniziative di formazione a carattere trasversale e le iniziative di formazione specialistiche realizzate presso i singoli settori, anche attraverso la rete dei referenti della formazione. Tra i progetti attivati in forma trasversale vi è:

Syllabus: Transizione digitale

Si è aderito al progetto Syllabus promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per la formazione digitale.

Il progetto prevede una prima fase di autovalutazione delle proprie competenze digitali su una piattaforma dedicata e, in base agli esiti del test iniziale, la piattaforma proporrà ai dipendenti i moduli formativi per colmare i gap di conoscenza e per migliorare le competenze. Alla fine di ogni percorso sarà rilasciata una certificazione.

Per il 2024 è stato introdotto un obiettivo di performance trasversale in materia di formazione del personale

Il presente Piano potrà essere aggiornato ed eventualmente integrato nel corso del triennio di riferimento, a fronte di specifiche esigenze formative non attualmente prevedibili..

Modalità e regole di erogazione della formazione

Le attività formative dovranno essere programmate e realizzate facendo ricorso a modalità di erogazione differenti:

- ☐ Formazione in aula, presso locali messi a disposizione dall'ente;
- ☐ Formazione in presenza a convegno (presso sedi indicate dal soggetto organizzatore);
- ☐ Formazione in modalità *webinar* (in diretta o registrato).

Sarà data prevalenza alle attività di formazione in modalità *webinar*.

In coerenza con il bilancio di previsione 2024, si da atto che nell'apposito capitolo dedicato alla formazione del personale è stato previsto un idoneo stanziamento per il finanziamento delle attività formative del personale dipendente oltre ad aver adeguato gli stanziamenti per la formazione sulla sicurezza prevista dal DLGS n. 81.

L'erogazione dei singoli corsi verrà effettuata con l'obiettivo di offrire gradualmente a tutti i dipendenti eque opportunità di partecipazione alle iniziative formative, dando adeguata informazione e comunicazione relativamente ai vari corsi programmati.

Il dipendente che richiede di partecipare ad un corso non può, in linea di massima, recedere dalla propria decisione se non per seri e fondati motivi che il Responsabile di Area incaricato di Elevata Qualificazione deve confermare, autorizzando la rinuncia.

Per ogni corso di formazione realizzato, si procederà al monitoraggio *in itinere* ed *ex post* e laddove previsto alla valutazione dell'apprendimento.



CORSI TRASVERSALI A TUTTE LE AREE		
DESTINATARI	MATERIA	ADESIONE
Tutti i servizi	Formazione digitale in materia di sicurezza informativa e privacy	Obbligatoria
Dirigenti e facilitatori	formazione digitale - master su transizione digitale	Obbligatoria
Tutti i servizi	Nuovo Codice dei Contratti Pubblici D. Lgs. n. 36/2023	Obbligatoria
Tutti i servizi	Il nuovo Codice di comportamento "generale"	Obbligatoria
Tutti i servizi	Prevenzione della corruzione Livello generale	Obbligatoria
Tutti i servizi	Prevenzione della corruzione Livello specifico	Obbligatoria
Tutti i servizi	Trasparenza amministrativa e privacy	Obbligatoria
Tutti i servizi	Sicurezza sui luoghi di lavoro	Obbligatoria
Tutti i servizi	Attività di formazione sulla rendicontazione sociale e scenari PNRR	Obbligatoria

CORSI SPECIFICI PER SETTORI ORGANIZZATIVI		
SEGRETERIA GENERALE E AMMINISTRATIVA		
DESTINATARI	MATERIA	ADESIONE
Servizi Demografici	Aggiornamento professionale costante tramite corsistica ANUSCA e corsi organizzati dalla Prefettura	Obbligatoria
Segreteria Generale RPCT e referenti	Siti web della PA: le comunicazioni istituzionali e gli obblighi in materia di trasparenza (d.lgs. 33/2013).	Obbligatoria



	Corsi specifici in materia di contrattualistica pubblica e affidamenti sotto soglia comunitaria. Corsi specifici in materia di qualificazione delle stazioni appaltanti.	
Servizio Culturale/Sociale	I rapporti fra Enti pubblici ed Enti di terzo settore	Obbligatoria

SETTORE CONTABILE, TRIBUTI E PERSONALE		
Servizio Personale	Applicazione nuovo CCNL	Obbligatoria
Servizio Personale	Contrattazione integrativa 2023/2025 e accordo annuale utilizzo risorse	Obbligatoria
Servizio Personae	Novità legislative e novità fiscali e contributive	Obbligatoria

SETTORE LL.PP – SERVIZI E MANUTENZIONE		
Servizio Lavori Pubblici	Art. 37 del T.U. ed Accordo Stato – Regioni e province autonome del 21.12.2011. Punto 4 Informazione e formazione Lavoratori. Corso di Formazione Generale e Specifica Rischio Medio di n. 12 ore per 35 lavoratori max (n. 4 ore di Formazione Generale + n. 8 ore di Formazione specifica Rischio Medio)	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici	Art. 37 D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e Punto 5 Accordo Stato – Regioni e province autonome del 21.12.2011 Informazione e formazione Preposti Corso di Formazione particolare aggiuntiva per Preposti (n. 8 ore di Formazione particolare aggiuntiva presso ns. struttura convenzionata)	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici	Corso di Formazione particolare aggiuntiva per Dirigenti n. 16 ore di Formazione	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici	Art. 37 D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. e Punto 9 Accordo	Obbligatoria



	Stato – Regioni e province autonome del 21.12.2011 Aggiornamento quinquennale formazione lavoratori Corso di aggiornamento quinquennale lavoratori di n. 6 ore per 35 lavoratori ca.	
Servizio Lavori Pubblici	Art. 37 del T.U. Formazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) Corso formativo n. 32 ore per n. 1 persona	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici + Polizia Locale	Decreto Interministeriale del 4 Marzo 2013 dal titolo "Criteri generali di sicurezza relativi alle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare. A tutti i lavoratori adibiti all'installazione ed alla rimozione della segnaletica stradale (Operai e Vigili Urbani) ed ai preposti incaricati di gestire operativamente le attività di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stessa, il Datore di Lavoro deve provvedere a fornire una specifica formazione. Corso di formazione n. 8* ore per n.07 Lavoratori max (Operai – Impiegati area tecnica – Vigili e P.M.)	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici	Corso di formazione n. 4* ore per i Preposti/Dirigenti di cui sopra	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici	Formazione specifica attrezzature complesse e pericolose e Lavori in quota. Art. 37 e 73 del T.U. ed Accordo Stato – Regioni e province autonome del 22.02.2012 Macchine movimento terra ed escavatori Corso di formazione n. 10 ore per n.7 lavoratori (Operai) presso Vs. sede comunale con macchine comunali (n. 4 ore di teoria + n. 6 ore di pratica)	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici + altri settori	Designazione e successiva formazione di ulteriori Addetti comunali designati alla Prevenzione Incendi formazione teorico – pratica prevista dal D.M. 10.03.1998	Obbligatoria
Servizio Lavori Pubblici + altri settori	8. Art. 15 e 18 D.Lgs. 81/08 e Linee guida I.L.C.O.R. Aggiornamento Addetti al primo soccorso Corso di formazione n. 4 ore per n. 13 addetti già formati presso Vs. sede comunale (n. 4 ore di teoria e pratica di rianimazione)	Obbligatoria



Servizio Lavori Pubblici	cardiopolmonare) Mezzi in dotazione all'Ente ESCAVATORE TERNA corso di formazione di n. 10 ore (n. 4 ore teoria e n. 6 ore pratica) – Aggiornamento quinquennale n. 4 ore MINI ESCAVATORE corso di formazione di n. 10 ore (n. 4 ore teoria e n. 6 ore pratica)– Aggiornamento quinquennale n. 4 ore CESTELLO ELEVATORE – PLE* corso di formazione di n. 8 ore (n. 4 ore teoria e n. 4 ore pratica) – Aggiornamento quinquennale n. 4 ore *la durata del corso è uguale sia con eventuale uso di stabilizzatori sia senza, se invece si utilizza il cestello elevatore sia con sia senza stabilizzatori le ore delle prove pratiche passerebbero da n. 4 a n. 6. Questo corso deve essere integrato con quello previsto per l'utilizzo di DPI di 3^ categoria (Utilizzo DPI Lavori in quota)	
Servizio Lavori Pubblici	Attrezzature di lavoro in dotazione all'Ente il cui corso di formazione non è regolamentato normativamente MOTOSEGA corso di formazione di n. 4 ore (aggiornamento della formazione auspicabile ma non previsto normativamente) SEGA CIRCOLARE corso di formazione di n. 4 ore (aggiornamento della formazione auspicabile ma non previsto)	



	normativamente) SALDATRICE corso di formazione di n. 8 ore (aggiornamento della formazione auspicabile ma non previsto normativamente) <i>*i corsi per queste attrezzature non rappresentano obblighi di legge, sono solo consigliabili in relazione alla complessità e pericolosità dell'attrezzatura</i>	
--	---	--

SETTORE POLIZIA LOCALE		
POLIZIA LOCALE	Corso di lezioni regolamentari di tiro a segno - maneggio armi annuale ex art. 18 D.M. 04 marzo 1987 n. 145	Obbligatorio
	Ulteriori corso previsti e connessi allo svolgimento dell'attività di Polizia Locale ex D.Lgs. n. 81/08	

SETTORI EDILIZIA PRIVATA – URBANISTICA - ECOLOGIA		
	Corsi specifici di aggiornamento normativo	

Formazione personale neo-assunto

Durante il primo anno di lavoro presso questo ente - compresi i sei mesi del periodo di prova - saranno organizzati interventi formativi mirati a fornire i principali riferimenti di base per chi inizia a prestare la propria attività nell'ente locale.

I moduli formativi, sotto riportati in **modo indicativo e non esaustivo**, riguarderanno le seguenti materie (oltre alla formazione obbligatoria D.Lgs. 81/2008):

- ☐ utilizzo dei principali applicativi informatici in uso nell'ente (compreso protocollo e PEC);
- ☐ utilizzo *Google drive*;
- ☐ norme di base sul Testo Unico Enti Locali (d.lgs. 267/2000); Testo unico del Pubblico Impiego (d.lgs. 165/2001);
- ☐ Codice dei Contratti (d.lgs. 50/2016 ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni);
- ☐ Prevenzione della corruzione; trasparenza e accesso agli atti; Codice di Comportamento generale e di ente;



□ Le sanzioni disciplinari; l'Ufficio procedimenti disciplinari e il collegamento tra codice di comportamento e procedimenti disciplinari.

Prot. n. 23172

VALUTAZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE - ART. 33 D.LGS. N. 165/2001

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183, il quale stabilisce che "1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."

Rilevato che l'art. 16 della Legge 12.11.2011, n. 183 (Legge di stabilità 2012) stabilisce che l'adempimento rientra nella competenza esclusiva della dirigenza e che annualmente dovrà essere effettuata tale ricognizione. I responsabili di Area alla data del 10.11.2025 CONFERMANO la dotazione dei propri servizi in quanto non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili o posizioni di sovrannumerarietà di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001.

Valeggio sul Mincio, 10.11.2025

Il Responsabile dell'Area Amministrativa Affari Generali
D.ssa Annachiara Ferroni

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
Dott. Claudio Parolari

Il Responsabile dell'Area Demografici - Informatica - Tributi
Dott. Giacomo Carlo Azzali

Il Responsabile dell'Area Servizi alla Persona Attività Produttive Risorse Umane
Dott. Paolo Albertini

Il Responsabile dell'Area Ambiente
Geom. Lauro Sachetto

Il Responsabile dell'Area Urbanistica - Edilizia Privata
Geom. Giovanni Manauzzi

Il Responsabile dell'Area Lavori Pubblici - Servizi - Manutenzioni
Arch. Annalisa Scaramuzzi

Il Responsabile dell'Area Polizia Locale
Dott. Mirko Bendazzoli

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	16089	f	

FASE 2	SPESA RENDICONTO 2024	2.218.883,45
INSERIMENTO VALORI FINANZIARI	ENTRATE RENDICONTO 2024	13.418.718,96
	ENTRATE RENDICONTO 2023	13.116.862,12
	ENTRATE RENDICONTO 2022	13.438.933,40
	FCDE ASSESTATO 2024	731.003,90
	ENTRATE NETTO FCDE	12.593.834,26

FASE 3	17,62%
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	1.181.451,80	27,00%
CALCOLO INCREMENTO ASSUNZIONALE DISPONIBILE (se segno +)		

FASE 6	27,00%	Tabella 2	2024
VERIFICA RISPETTO INCREMENTO % PROGRESSIVO Tabella 2		0-999	23,00%
		1000-1999	23,00%
		2000-2999	20,00%
	incremento massimo teorico	3000-4999	21,00%
	incremento entro limite Tabella 2	5000-9999	17,00%
	incremento effettivo	10000-59999	27,00%
		60000-249999	7,00%
		250000-1499999	3,00%
		1500000>	1,50%

FASE 7	NUOVO LIMITE SPESA
CALCOLO NUOVO LIMITE SPESA PERSONALE	Spesa 2024 + incremento massimo teorico
	3.400.295,25

(EVENTUALE)			
FASE 8	incremento effettivo + bonus facoltà residua	1.181.451,80	
APPLICAZIONE TURN-OVER RESIDUO			
INCREMENTO ENTRO SOGLIA MASSIMA		NUOVO LIMITE SPESA	
FASE 9	applicazione valore massimo teorico se inferiore a valore FASE 8 (segno negativo)	1.181.451,80	3.400.295,25
VERIFICA FINALE RISPETTO % MASSIMA SOGLIA Tabella 1			

DESCRIZIONE	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Intervento 1 (personale)	####	2.064.573,81	2.125.952,73	2.059.558,89	1.944.669,85	2.034.523,29	2.079.061,56	2.054.801,78	2.218.883,45	2.494.804,86	2.494.804,86	2.494.804,86
nonni vigile Corte Conti veneto parere 163/2008	##											
Intervento 3 (somministrazione) MENSA	#							10.000,00	19.996,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00
Intervento (elezioni quota Comune)	#											
intervento 7 (quota IRAP)	####	116.309,79	116.402,72	112.178,90	105.284,34	107.650,10	108.503,76	112.434,18	111.398,25	136.876,56	136.876,56	136.876,56
TOTALE A	####	2.180.883,60	2.242.355,45	2.171.737,79	2.049.954,19	2.142.173,39	2.187.565,32	2.177.235,96	2.350.277,70	2.651.681,42	2.651.681,42	2.651.681,42
Spese personale/Spese correnti %	####	19,46	20,00	19,37	18,29	19,11	19,52	19,42	20,97	23,66	23,66	23,66
a dedurre												
vigili stagionali	#			34.923,10	25.003,66							
convenzione con Pastrengo-Sona	####	101.923,68	89.660,71	96.443,57	69.797,86	10.359,40	16.943,17	8.531,32	20.869,61	30.000,00	30.000,00	30.000,00
ristoro INAIL							1.995,04					
convenzione con Pastrengo ccnl	#											
quota contributi ed IRAP elezioni provinciali ed Europee												
Ref.imputate nell'intervento ma ammesse a rimborso												
convenzione con Bardolino												
comando c/o Provincia	#											
rinnovo contratto CCNL 2006-07	####	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74	60.293,74
rinnovo contratto CCNL 2008-09	####	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54	65.273,54
rinnovo contratto segretari	####	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95	12.769,95
rinnovo contratto funzioni locali			67.546,15	78.444,58	73.030,02	78.444,58	78.444,58	78.444,58	78.444,58	78.444,58	78.444,58	78.444,58
rinnovo contratto funzioni locali							69.672,82	69.672,82	69.672,82	69.672,82	69.672,82	69.672,82
rinnovo contratto funzioni locali							8.767,46	48.831,27	48.831,27	48.831,27	48.831,27	48.831,27
rinnovo contratto CCNL Segretari sona								6.227,86	6.227,86	6.227,86	6.227,86	6.227,86
rinnovo contratto CCNL Segretari Peruzzi – Cini								2.629,54	2.629,54	2.629,54	2.629,54	2.629,54
indennità vacanza contratto 2019				8.362,12	8.362,12	8.362,20		8.362,20	52.285,16	69.267,51	69.267,51	69.267,51
diritti di rogito	####		16.901,07	7.809,68	4.708,73	10.312,52	10.606,05	15.000,00	10.489,17	15.000,00	15.000,00	15.000,00
rimborso elezioni (ass.tempo determ.)												
reimputazione bilancio armonizzato	##	99.921,82	113.085,78	138.903,57	111.431,59	139.120,43	169.345,86	202.413,83	158.736,39	158.736,39	158.736,39	158.736,39
rimborsi da terzi (sponsoriz+censimento+varie econorr	####	1.840.700,87	1.816.824,51	1.668.513,94	1.619.282,99	1.757.237,03	1.702.220,57	1.656.473,98				
riduzione trattamento accessorio rinnovo ccnl									26.420,00	26.420,00	26.420,00	26.420,00
riduzione rinnovo contratto												
incentivi progettazione									80.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00
riduzione incr.legge 2023												
	####	1.840.700,87	1.816.824,51	1.668.513,94	1.619.282,99	1.757.237,03	1.702.220,57	1.647.706,52	1.737.334,07	1.928.114,22	1.928.114,22	1.928.114,22
DECRETO CRESCITA UTILIZZO PROVVISORIO												
	####	1.840.700,87	1.816.824,51	1.668.513,94	1.619.282,99	1.757.237,03	1.702.220,57	1.647.706,52	1.737.334,07	1.928.114,22	1.928.114,22	1.928.114,22
MEDIA TRIENNIO 2011/2013	###	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42	1.974.818,42
differenza rispetto al 2008												
differenza rispetto al 2009												
differenza rispetto al 2010												
differenza rispetto al 2011												
differenza rispetto al 2012	#											
differenza rispetto alla media triennio 2011/2013	###	134.117,55	157.993,91	306.304,48	355.535,44	217.581,39	272.597,85	327.111,90	237.484,35	46.704,20	46.704,20	46.704,20
costo di una unità in più										204,96	2.459,57	2.459,57
(differenza tra Area Istruttori a Funzionari E.Q).												
incremento art. 14 c. 1 bis DL 25/25 L. 67/2025										36.256,56	36.256,56	36.256,56
differenza ancora disponibile ai fini del rispetto limite										10.242,68	7.988,07	7.988,07

COMUNE DI VALEGGIO SUL MINCIO

Provincia di Verona

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 19 del 24.11.2025

OGGETTO: PIAO 2025-2027 – MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027 – SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 DEL PIAO

L'ORGANO DI REVISIONE

composto da

Dott. Grisi Franco – Presidente

Dott. Benvegnù Franco – Componente

Rag. Perazzetta Antonella – Componente

VISTA

la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 2106 del 4/11/2025 avente ad oggetto: **"Piao 2025-2027 – Modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2025/2027 – Sezione 3 – Sottosezione 3.3 del Piao"**;

ESAMINATA

la documentazione prodotta dall'ufficio personale, consistente in:

- a. il prospetto per l'applicazione del D.M. 17/03/2020 attinente alle capacità assunzionali;
- b. il prospetto dal quale risultano le spese di personale, ai fini del ripetto del vincolo del relativo contenimento della spesa, calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2016;
- c. la sottosezione 3.3 – Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale del P.I.A.O. 2025 – 2027;

RICORDATO

- che il Comune di Valeggio sul Mincio, dalle verifiche riportate nell'allegato prospetto a), in ordine al disposto di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, nonchè del D.M 17/03/2020, ed alla circolare della Funzione pubblica in data 13/05/2020, ha registrato un rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti pari al **17,62%**, al di sotto quindi del valore soglia di cui alla tabella 1 del D.M. 17/03/2020 ed è pertanto considerato ente virtuoso;

- che l'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 *"Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo"*, prevede che *"...al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali*

bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001." (mobilità volontaria);

RICHIAMATI

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica da parte dell'Organo di revisione del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;

- l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010 che ha sostituito l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 che prevede la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative;

- l'art. 33 dello stesso decreto, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (legge di stabilità 2012), che introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 1- quater del D.L. 113/2016 che esclude dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;

- il decreto ministeriale 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 che ha istituito il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento che si pone come obiettivo quello di *"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"*;

- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto, all'art. 1, comma 1, lettera a) *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;

- il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica) del 30 giugno 2022, n. 132 che contiene il regolamento che definisce il contenuto del PIAO;

- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2022 *"Indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80"*;

- la nota esplicativa relativa alla circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica;

- le "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (Decreto Ministro Pubblica Amministrazione in data 22/7/2022 pubblicato in G.U. del 14/9/2022);

VISTI

- il parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso dal Responsabile di Area dell'Ente dott. Paolo Albertini;

- il parere favorevole sulla regolarità contabile espresso dal Responsabile dei Servizi Finanziari dell'Ente dott. Claudio Parolari;

VERIFICATO CHE L'ENTE

a) non si trova in stato di dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale;

b) ha rispettato l'obiettivo del pareggio di bilancio di cui all'art. 1, comma 821, della Legge n. 145/2018;

c) non ha derogato al tetto di spesa del personale per l'anno 2024 e prevede di non derogarlo per l'anno 2025;

d) ha effettuato la ricognizione e la verifica delle eccedenze di personale come risulta dall'attestazione rilasciata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 dai responsabili di settore in data 10.11.2025;

e) rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, con riferimento alla media del triennio 2011-2013;

f) rispetta il 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, della spesa complessiva per il personale a tempo determinato che non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 87.470,71, al netto del trattamento accessorio, per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) 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 (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) 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;

g) ha approvato il piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità 2025-2027, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 31.03.2025 (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

h) che la spesa di personale derivante dal piano del fabbisogno di personale 2025 - 2027 risulta finanziata nel Bilancio di previsione 2025-2027 nella seguente misura:

- o Anno 2025 € 2.494.804,86;
- o Anno 2026 € 2.447.568,47;
- o Anno 2027 € 2.447.568,47;

ESAMINATA

ai fini del controllo del contenimento della spesa del personale, la tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa, così come prevista dalle linee di indirizzo del Decreto Ministeriale 08.05.2018, ove, a fronte di un limite massimo potenziale di spesa per l'anno 2025 di € 1.974.818,42 (*pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 – ai sensi dell'art. 1, c. 557, L. 296/2006*), viene quantificata una previsione a regime, per il 2025,2026 2027 rispettosa del limite;

in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, la tabella a) recante il prospetto di cui al D.M. 17/3/2020, l'Ente ha registrato un rapporto tra spesa del personale 2023 e media delle entrate correnti pari al **17,62%**, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del D.M. 17/03/2020, e pertanto è considerato un Ente virtuoso, con spazi aggiuntivi per assunzioni a tempo indeterminato pari a euro **1.181.451,80**.

Preso atto

- Che l'Ente ha previsto una dotazione organica del personale in n. 58 unità;
- Che alla data del 21.11.2025 i posti coperti sono 52 e i posti vacanti sono 6;
- Che la presente proposta di variazione del piano di fabbisogno di personale (sottosezione 3.3 del PIAO) prevede per il triennio 2025 - 2027:
 - n. 1 posto dell'Area Urbanistica Edilizia Privata Funzionario EQ – Tecnico con procedura progressione verticale ordinaria;
 - n. 3 Posti per diverse aree amministrative: dall'Area Operatori Esperti all'Area Istruttori con progressioni verticali in deroga ex art 13 CCNL 16.11.2022;
 - mantenimento della dotazione organica prevista nel PIAO, con copertura dei posti attualmente scoperti e di quelli che risulteranno scoperti in corso d'anno.

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 la sostenibilità finanziaria della spesa del personale ed il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Che l'atto di asseverazione è funzionale a creare affidamento circa la capacità di **"equilibrio sostanziale"** dell'ente, in previsione dell'innesto, sul bilancio, dell'ulteriore spesa di personale

a tempo indeterminato. Ai fini della norma, l'“equilibrio sostanziale” del bilancio, **non è limitato al formale pareggio contabile tra entrate e spese**, ma esteso a considerare la complessiva situazione finanziaria, economica e patrimoniale dell'Ente, con la conseguenza che l'equilibrio prospettico richiesto rappresenta una fattispecie diversa ed ulteriore rispetto ai prospetti degli equilibri allegati al bilancio ai sensi del Dlgs 118/2011. In questa prospettiva la valutazione circa la sussistenza del permanere in futuro degli equilibri di bilancio, non può prescindere dalla valorizzazione di tutti i fattori potenzialmente perturbanti, ivi incluso **lo stato e l'andamento prospettico delle entrate previste**, dell'indebitamento e delle eventuali passività applicate agli esercizi futuri;

Che al fine di asseverare l'equilibrio di bilancio, oltre all'analisi dei parametri obiettivi ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, l'Organo di revisione ritiene ragionevole individuare i seguenti indicatori di bilancio che consentono di individuare elementi di criticità e situazioni di potenziale disequilibrio e che presentano il seguente andamento:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE				Indici medi (analisi Osservatorio Finanza e Contabilità Enti Locali)
	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027	
RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	22,00%	22,00%	22,00%	22,00%	35%
INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	19,00%	18,00%	18,00%	18,00%	31%
INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	150	162	162	162	363

Osservato

Che si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'Ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

Rilevato

Che gli indicatori relativi agli anni 2025 – 2027 sono sostanzialmente in linea con gli indici relativi al rendiconto dell'anno 2024, con valori comunque inferiori ai parametri medi calcolati dall'Osservatorio sulla Finanza e la Contabilità degli enti locali;

Che l'incidenza degli stanziamenti assestati di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente, rilevata nel Bilancio assestato dell'esercizio 2025, è pari a 1,09 (stanziamenti iniziali euro 14.352.082,74 – Stanziamento assestato 15.593.607,38);

Che dall'analisi degli indicatori sopra esposti, si evidenzia come l'incremento della spesa di personale programmata, non costituisce di per sé un pericolo per l'equilibrio futuro del bilancio;

Nella propria valutazione l'organo di revisione considera, inoltre, che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti nella delibera n. 9/2020 indica come cruciali per l'individuazione di segnali di squilibrio, tra l'altro, i seguenti indicatori:

1. Ripetuto utilizzo dell'anticipazione di tesoreria;
2. Disequilibrio consolidato della parte corrente del bilancio;

Il Comune di Valeggio sul Mincio non presenta utilizzi di anticipazione di tesoreria.

Per quanto riguarda invece l'equilibrio di parte corrente si evidenzia che le entrate da permessi di costruire e sanzioni amministrative relative, previste nel 2025 in euro 734.171,25, sono al 7.11.2025 accertate per euro 625.458,67 e rimosse per euro 625.458,67, sono state destinate in toto al finanziamento di spese correnti e che per gli anni 2026 e 2027 sono state stanziare entrate da permessi di costruire che finanziano spese di parte corrente del bilancio nella seguente misura:

Anno 2026 euro 787.171,25

Anno 2027 euro 734.171,25

evidenziando che, qualora la previsione di tali consistenti entrate non fosse raggiunta, **l'equilibrio di bilancio risulterebbe assai precario e solo formale.**

Richiamata

La tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario;

Rilevato

Che dalla documentazione esaminata e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio di previsione 2025-2027 conserva l'equilibrio pluriennale;

L'Organo di Revisione

ASSEVERA

con le raccomandazioni sotto riportate,

ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, sulla base delle verifiche e delle analisi eseguite, nonché in occasione di ciascuna variazione di bilancio e per l'esame del rendiconto di esercizio, che l'Ente, per effetto della variazione del piano dei fabbisogni di personale 2025-2027, non altera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Raccomanda

Di tenere costantemente **monitorati gli equilibri di bilancio e in particolare quello di parte corrente, che attualmente presenta notevoli criticità, come sopra evidenziato, dando attuazione al piano assunzionale solo in caso di verifica preliminare del permanere di detti equilibri** al fine di rendere più solido e stabile l'equilibrio complessivo del bilancio; richiama al proposito quanto raccomandato nel parere reso dal presente Collegio nel proprio verbale n. 2 del 21.3.2025 in ordine alla necessità di un monitoraggio costante da parte degli uffici delle entrate previste di propria competenza.

In particolare, come già rilevato in sede di insediamento del presente Collegio, stante **l'urgenza di incrementare le entrate tributarie ed extratributarie**, si raccomanda in sede di attuazione del piano occupazionale, di tenere nella debita considerazione le necessità di organico dell'ufficio tributi ancora sotto dimensionato.

Che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del **rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale**, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio;

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;**

Rileva che con la presente modifica al Piano triennale:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- le variazioni ipotizzate comportano un incremento su base annua della spesa di personale pari ad euro 12.850,00;
- per l'anno 2025 e seguenti non sono previste assunzioni a tempo determinato o ad altre forme di lavoro flessibile;

Accerta

che il 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;

ed esprime parere favorevole

ALLA MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027 (contenuto all'interno del P.I.A.O. alla sezione 3.3).

L'Organo di revisione

Dott. Grisi Franco

Dott. Benvegnù Franco

Rag. Perazzetta Antonella