



COMUNE DI OSELLATO
Piazza Repubblica, n. 1 – 44020 Ostellato
Provincia di Ferrara

ALLEGATO 14 al Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027

SEZIONE 3 PIAO “Organizzazione e capitale umano”
3.3 Sottosezione piano triennale dei fabbisogni di personale

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2025-2027
INTEGRAZIONE LUGLIO 2025

Nell’ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 di cui alla deliberazione di G.C. n. 9 del 30/01/2025, precisamente quale allegato 14, è stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato.

In relazione al piano dei fabbisogni sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei conti del Comune di Ostellato espresso con Verbale n. 2/2025, assunto al Protocollo Generale del dell’Unione al n. 2953 del 27/01/2025;
- il parere n. 1/2025, assunto al Protocollo Unione n. 2952 del 27/01/2025 in relazione all’asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

Con il PTFP 2025-2027 si prendeva atto delle risultanze della ricognizione per l’anno 2024 di cui all’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai responsabili dei Settori e dell’insussistenza di situazioni di esubero od eccedenza di personale.

Nel predetto documento il Comune di Ostellato oltre a stabilire di portare a compimento l’assunzione prevista a fine 2024, nel PTFP 2024/2026, di n. 1 Istruttore amministrativo-contabile, AREA ISTRUTTORI presso il Settore Finanze e tutt’ora non ancora realizzata, non si prevedevano nuove assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2025/2027.

Nell’ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato di cui sopra veniva confermata la consistenza della dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 nel rispetto di quanto previsto all’art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in termini qualitativi (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell’amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e quantitativi (alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione).

La consistenza della **dotazione organica** definita nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale ed, in particolare, dell’art 1 da comma

557 a comma 557 quater della L. 296/2006 e ss.mm.ii., nonché dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, è la seguente:

Aree	Costo teorico per area (compresi oneri riflessi ed IRAP)	DOTAZIONE ORGANICA 2025-2027	
		N. posti	Costo teorico
AOE	28.021,58	5	140.107,90
AI	31.397,69	10,83	340.036,98
AFEQ	34.071,91	6	204.431,46
TOTALE		21,83	684.576,34
Segretario	61.183,51	1	61.183,51
TOTALE		22,83	745.759,85

in termini qualitativi:

Area/Profilo professionale	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi Strumentali - Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale
Area degli istruttori (AI)	2,83	2	4	1	1	10,83
Istruttore amministrativo contabile	2,83	2	4	1		9,83
Istruttore tecnico con abilitazione					1	1
Area degli operatori esperti (AOE)				2	3	5
Collaboratore amministrativo				2		2
Collaboratore tecnico - con conduzione macchine operatrici complesse					3	3
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		1	1	1	3	6
Specialista in attività amministrativo contabili		1	1	1		3
Specialista in attività tecniche con abilitazione					3	3
Segretario						1*
Totale	2,83	3	5	4	7	22,83

* posto coperto in convenzione col Comune di Portomaggiore

Dopo l'approvazione del piano dei fabbisogni 2025-2027, sono emerse nuove esigenze che impongono l'adozione delle seguenti modifiche al piano dei fabbisogni di personale, frutto delle riflessioni e valutazioni condivise tra Giunta, Segretario Comunale e Responsabili EQ dei Settori e, precisamente, l'assunzione di una unità con il profilo di Specialista in attività amministrativo contabili dell'Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ) da assegnate al Settore Tecnico per far fronte a "sopravvenute esigenze dell'amministrazione, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della necessità di assicurare i servizi di competenza dell'ufficio" come richiesto dal Responsabile EQ Arch Marco Zanoni con nota in data 23/06/2025 assunta a prot.Unione n. 22908 del 23-06-2025;

RICHIAMI NORMATIVI e PREMESSE

L'art. 39 della L. n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 2 e 3 recita:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente»;

Il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede poi che *«per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali».*

L'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che *«con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali»* e al comma 3 che *«Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131».*

L'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano.

Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" approvate con D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del

27/07/2018 prevedono, tra le altre cose, il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 pubblicato in G.U. del 14/09/2022, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, forniscono gli orientamenti alle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Il CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 definisce il rinnovato sistema di classificazione del personale in vigore dal 01/04/2023 e contempla l'articolazione in quattro aree corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali (Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).

All'interno delle aree sono identificati i profili professionali descrivono il contenuto professionale della attribuzioni proprie dell'area (art. 12 comma 5 del CCNL).

Con apposito atto di Giunta si è proceduto, dopo confronto sindacale, a definire profili professionali da applicarsi dal 01/04/2023 per l'Unione dei Comuni Valli e Delizie nonché per i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, coerenti con la realtà degli enti e al loro sviluppo (quindi ulteriori rispetto a quelli contenuti nel CCNL) da inserire all'interno delle corrispondenti aree di inquadramento contrattuale nel rispetto delle relative declaratorie professionali.

In tema di assunzione è bene ricordare:

- l'art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001 in materia di mobilità obbligatoria del personale ed in particolare il comma 4, così come modificato dall'art. 3, comma 9, lett. b), n. 1), L. 19 giugno 2019, n. 56, che testualmente prevede: *"Le amministrazioni, decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2"*;
- l'art. 3, comma 3-quater, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che riduce i previsti 45 giorni a *20 giorni*;
- l'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 "Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse", il quale, al comma 2-bis, stabilisce che le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 del medesimo articolo;
- l'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e l'art. 15 del CCNL 16/11/2022 in materia di progressioni tra le aree, fatta salva la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
- l'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022 in tema di progressioni tra aree che prevede che in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza. Come precisato dallo stesso CCNL tali progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse

determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL. Nel caso di finanziamento delle progressioni tra aree con tali risorse, e non con le ordinarie facoltà assunzionali, in base a pareri ARAN consolidati non trova applicazione l'obbligo previsto dal D.Lgs. 165/2001 della riserva di almeno 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno (parere ARAN CFL208 del 20 marzo 2023).

In tema di vincoli assunzionali preme riportare di seguito le attuali disposizioni normative in materia.

L'art. 33, "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente stabilisce:

«2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia...ommissis...».

Il completamento dell'impianto normativo in materia di facoltà assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019 e ss.mm.ii. è intervenuto con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il **Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020** nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020).

Operano altresì i **vincoli di cui all'art. 1, dal comma 557 al comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27/12/2006 e ss.mm.ii.**, tuttora vigenti.

L'art. 18, comma 2-bis, del D.L. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 e ss.mm.ii. prevede che le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti per le altre aziende speciali ed istituzioni contemplati nello stesso comma (primo periodo), fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. A tal proposito si fa riferimento alla nota prot. n. 184 del 25/09/2014 a firma della Regione Emilia Romagna, ANCI, Lega Autonomie, con la quale vengono forniti alcuni chiarimenti in merito alla gestione del personale nelle ASP dopo le evoluzioni del quadro normativo.

In riferimento **all'Unione Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore**:

- ai fini della determinazione del limite di spesa non è sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente e sostenuta dall'Unione;
- grava sui Comuni e sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati;
- l'impianto normativo introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, completato con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 nonché con la successiva circolare esplicativa, risulta applicabile solo ai comuni **e non alle Unioni**, come chiarito con deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021;
- ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- non opera più dal 2025 la possibilità prevista per gli Enti Locali dalla Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, che ha introdotto il comma 5-sexies all'articolo 3 del D.L. 90/2014, per il triennio 2019-2021, prorogato al triennio 2022-2024 con L. 28/03/2022, n. 25, di Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 27 gennaio 2022, n. 4, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;
- ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, è previsto che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale;
- ai sensi del medesimo art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, così come modificato dall'art. 22, comma 5-bis, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96), sussiste la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte.

In vista del rafforzamento di una politica volta alla gestione associata dei servizi tra enti, con deliberazione Giunta Unione n. 58 del 30/09/2021 ed analoghe deliberazioni dei Comuni è stato approvato apposito accordo, poi sottoscritto con S.P. 77, prot. Unione n. 28877 del 04/10/2021, al fine di definire le modalità per consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nonché per concordare la possibilità di cedere tra enti parte dei limiti del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017.

L'Unione ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti ad essa nel corso del 2018 hanno inoltre definito un accordo sottoscritto S.P. n. 59 del 06/08/2018 per avvalersi dell'istituto della compensazione della quota d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 tra Unione e Comuni partecipanti all'Unione stessa come contemplato dall'Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente l'adozione di moduli unificati e standardizzati per la presentazione delle segnalazioni, comunicazioni e istanze. Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti n. 46/CU) (GU n. 128 del 05/06/2017 – Suppl. Ordinario n. 26).

Nel corso del 2025 è stato approvato il c.d. "Decreto PA" D.L. N. 25 del 14/05/2025 convertito in Legge n. 69 del 09/05/2025 con il quale si stabilisce "A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. Ai fini del controllo della spesa, di cui al titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione, in sede di conto annuale, dei dati previsti dal secondo periodo, fino alla regolarizzazione di tale adempimento è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali".

Con l'approvazione del DL 27 dicembre 2024, n. 202 (Milleproroghe), convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, è intervenuta la proroga al 31/12/ 2025 della deroga di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" e ss.mm.ii, che prevedeva la possibilità fino al 31/12/2024 di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria;

Successivamente con il D.L. 25/2025 convertito con modificazioni dalla L. 69/2025 è stata approvata una revisione complessiva della materia delle mobilità. In particolare, la nuova disciplina limita al quindici per cento delle facoltà assunzionali delle singole amministrazioni l'ambito di applicazione del principio che subordina la possibilità di espletamento delle procedure concorsuali al previo ricorso alla mobilità volontaria. L'applicazione di tale nuova disciplina sarà obbligatoria solo a decorrere dal 2026.

Per poter effettuare assunzioni presso il Comune, a qualunque titolo, è necessario aver soddisfatto le seguenti **condizioni**:

- **l'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;**
- **l'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);**
- **l'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e il bilancio consolidato dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della L. 145/2018).**

Per l'effettuazione di **assunzioni c.d. flessibili** deve essere rispettato il vincolo del limite di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1-*quater*, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016.

Anche con riferimento a tale vincolo opera una cooperazione tra gli enti facenti capo all'Unione.

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del **piano triennale delle azioni positive** ("*si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*") ora confluito nel PIAO;

L'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede inoltre *"in caso di mancata adozione del **Piano della Performance**.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale....."* anch'esso confluito nel PIAO;

Ai sensi dell'articolo 6, comma 7, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e fino alla sua approvazione trovano applicazione le sanzioni di cui al sopra citato articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (divieto di assunzioni di personale).

Con delibera Consiglio Comunale di Ostellato n. 51 del 23.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2025 – 2027 ai sensi dell'art. 170, c. 1 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con delibera Consiglio Comunale di Ostellato n. 52 del 23.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione 2025 – 2027 e relativi allegati.

Con deliberazione Giunta Comunale di Ostellato n. 117 del 23.12.2024, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, con la quale è stato approvato l'assegnazione finanziaria del PEG 2025 – 2027.

Con delibera di Giunta comunale n. 9 del 30/01/2025, con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) del Comune di Ostellato 2025-2027;

Il presente documento integra/modifica il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 17.04.2025, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2024.

Con il presente documento si intende quindi procedere all'approvazione della modifica/integrazione del piano dei fabbisogni di personale 2025-2027 al fine di far fronte alle nuove necessità. Tale piano confluisce nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2025-2027 (modificato/integrato)

Con il presente documento si conferma che sulla base delle risultanze della ricognizione per l'anno 2025 di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 condotta dai responsabili dei Settori ad inizio anno, la struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale e che, conseguentemente, non trovano applicazione per questo Ente i vincoli posti dall'art. 33 del D Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

Il Comune di Ostellato, in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2025-2027 e tenuto conto delle modifiche ed integrazioni che si approvano in questa sede, oltre a portare a compimento l'assunzione prevista nel 2024 e non ancora realizzata, prevede quanto di seguito riportato:

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024

AREA	Profilo professionale e Settore di assegnazione	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Costo gravante su bilancio (compresa irap)
Area dei funzionari e delle EQ (ex cat. D) Nuova assunzione	Specialista in attività amministrativo contabili	n. 1	Dal 01/09/2025	Accesso dall'esterno attraverso selezione. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza l'applicazione della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01	€ 34.817,29

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive.

ANNO 2026

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive

ANNO 2027

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2027

NESSUNA ASSUNZIONE

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2027

NESSUNA ASSUNZIONE

L'Ente si riserva di fare valutazioni successive.

Si conferma l'utilizzo condiviso del personale tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione dei Comuni Valli e Delizie di cui alla SP 109 del 12.02.2025 Prot. Unione n. 5093 del 12-02-2025. In base all'accordo il Comune di Ostellato garantisce l'utilizzo parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie come di seguito riassunto in base al settore di provenienza:

Area	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi strumentali – Sport e com.	Settore Tecnico	Totale complessivo
AOE				0,5		0,5
AI					0,1	0,1
AFEQ				0,2		0,2
Totale complessivo				0,7	0,1	0,8

Si conferma inoltre la disposizione di dare mandato al Dirigente del Settore Risorse Umane di formalizzare attraverso propria determinazione eventuali modifiche dei comandi di personale in entrata ed uscita in accordo con i responsabili di servizio e compatibilmente con le previsioni di bilancio nel caso queste comportino spese a carico del Comune di Ostellato.

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai fabbisogni di personale di cui sopra viene quindi ridefinita la consistenza della dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018 nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in termini qualitativi (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e quantitativi (alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione), nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale ed, in particolare, dell'art 1, da comma 557 a comma 557-quater, della L. 296/2006 e ss.mm.ii., nonché dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, come segue:

in termini quantitativi:

AREA di inquadramento	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi ed irap)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla delibera n. 9 del 30/01/2025		Posti coperti al 01/06/2025	Posti che si liberano	posti da coprire in base al PTFP 2024	Nuove Progressioni tra aree	Nuovi Posti da coprire con il PTFP 2025-2027	NUOVA DOTAZIONE 2025-2027	
									posti coperti - posti che si liberano+posti da coprire con il PTFP+passaggi tra aree	
		n. posti	Costo teorico						n. posti	Costo teorico
AOE (EX B1-B3)	28.021,58	5	140.107,90	5	0	0	0	0	5	140.107,90
AI (EX C)	31.397,69	10,83	340.036,98	9,83	0	1	0	0	10,83	340.036,98
AFEQ (EX D)	34.071,91	6	204.431,46	6	0	0	0	1	7	238.503,37
TOTALE		21,83	684.576,34	20,83	0	1	0	1	22,83	718.648,25
Segretario	61.183,51	1	61.183,51	1	0				1	61.183,51
TOTALE		22,83	745.759,85	21,83	0	1	0	1	23,83	779.831,76

in termini qualitativi:

Area/Profilo professionale	Servizi demografici associati	Settore Finanze	Settore Servizi alla persona	Settore Servizi Strumentali - Sport e Comunicazione	Settore Tecnico	Totale
Area degli istruttori (AI)	2,83	2	4	1	1	10,83
Istruttore amministrativo contabile	2,83	2	4	1		9,83
Istruttore tecnico con abilitazione					1	1
Area degli operatori esperti (AOE)				2	3	5
Collaboratore amministrativo				2		2
Collaboratore tecnico - con conduzione macchine operatrici complesse					3	3
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (AFEQ)		1	1	1	4	7
Specialista in attività amministrativo contabili		1	1	1	1	4
Specialista in attività tecniche con abilitazione					3	3
Segretario						1*
Totale	2,83	3	5	4	8	23,83

* posto coperto in convenzione col Comune di Portomaggiore

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 28533 del 22/07/2025 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di facoltà assunzionali in relazione alla presente modifica ed integrazione del piano dei fabbisogni di personale 2025/2027 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Ostellato si colloca tra i Comuni con una bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- il Comune di Ostellato presenta infatti un rapporto inferiore al 26,90% (soglia per i Comuni tra i 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del rendiconto 2024 il quale, con i dati ASP EMS e CLARA da consuntivo 2024 è pari a **19,36%**;
- il Comune potrà quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia;
- per il Comune di Ostellato tale potenzialità espansiva per poter fare nuove assunzioni a tempo indeterminato si concretizza nella possibilità di sostenere, per **l'anno 2025**, una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2, comma 1, lettera a), del DM 17/03/2020 (esclusi strutture e organismi partecipati o facenti capo all'ente), sulla base dei dati del Rendiconto 2024, aggiornati con i dati ASP EMS e dati Clara spa, come di seguito indicato:

Art. 4 comma 1 - VALORE SOGLIA - Spesa massima teorica	Spesa teorica applicando 26,90% tabella 1 all'entrata	1.903.050,24
	- <i>Quote parte spese personale per Asp e Unione con riferimento alla spesa del rendiconto 2024</i>	- 508.292,07
	Spesa massima (valore soglia art. 4, comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto 2024	1.394.758,17
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione anno 2022		15.226,33
Quote capacità assunzionali cedute all'Unione anno 2025		24.540,19
Limite massimo spesa anno 2025 con riferimento alla spesa del rendiconto 2024 (valore più basso tra valore soglia - art. 4, comma 1, e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5) decurtato delle quote cedute		1.354.991,65
<i>SPESA LIBERA (SPESA 2018)</i>		<i>742.300,64</i>
<i>SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (incremento facoltà assunzionali - quote cedute) eventuale spazio cedibile in base alle future necessità dell'Unione</i>		<i>612.691,01</i>
TOTALE LIMITE MAX		1.354.991,65

- la modifica ed integrazione del piano dei fabbisogni 2025/2027 è coerente con quanto contemplato dal D.M. 17/03/2021, essendo prevista una spesa di personale per il triennio

2025/2027 inferiore al limite max di cui sopra pari a € 1.354.991,65 come di seguito evidenziato:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
912.270,69	943.849,94	947.849,94

- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2025-2027 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 26,90% come di seguito riportato ed evidenziato negli allegati prospetti:

anno 2025	anno 2026	anno 2027
19,73%	20,61%	20,67%

- permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27/12/2006 e ss.mm.ii, pur constatando che l'eventuale maggiore spesa di personale derivante dal nuovo decreto del 17/03/2020 non rileva per tale finalità, come evidenziato nei prospetti allegati aggiornati al Bilancio 2025-2027 del Comune e dell'Unione Valli e Delizie (tenuto conto delle variazioni per l'assestamento degli equilibri di Luglio 2025) nonché l'ultima comunicazione pervenuta dall'Asp Eppi Manica Salvatori prot. Unione n. 15035 in data 07/05/2025, e di seguito riassunto:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2024 Aggiornato dati ASP	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2025	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2026	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2027
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	823.927,46	882.046,22	907.265,80	911.265,80
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	47.835,77	52.548,14	54.183,87	54.183,87
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	69.507,01	63.400,00	63.400,00	63.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	40.910,00	40.610,00	40.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	477.415,94	486.902,98	486.409,39	486.409,39
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	31.935,08	37.202,20	37.954,16	37.851,40
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	-	-	-	-
Totale spese di personale (A)	1.720.670,91	1.450.621,26	1.563.009,54	1.589.823,22	1.593.720,46
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	199.936,21	227.024,55	226.120,73	226.120,73
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.250.685,05	1.335.984,99	1.363.702,49	1.367.599,73

- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016, di seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009	LIMITE (100%)*	2025-2027
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	0

* Solo se in regola con i limiti di spesa del personale, in caso contrario il limite scende al 50%

Si rileva inoltre che come da **certificazione del Responsabile del Settore Finanze, prot. Ostellato assunta a prot. Unione n. 27811 del 17-07-2025**, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, il Comune di Ostellato:

- Ha approvato la nota di aggiornamento al D.U.P. 2025-2027 con delibera di Consiglio Comunale n. 51 in data 23.12.2024;
- Ha approvato il Bilancio di Previsione 2025-2027 con delibera di Consiglio Comunale n. 52 del 23.12.2024;
- Ha trasmesso il Bilancio di Previsione 2025-2027 alla BDAP, che ha confermato con protocolli RGS n. 256614, 258985, 256588, 272322 e 272366 conclusa in data 24.12.2024;
- Ha approvato il Rendiconto della gestione 2024, ai sensi dell'art. 227, c. 2, del Tuel e dell'art. 18, c. 1, lett. B) del D.Lgs. n. 118/2011 con delibera di Consiglio Comunale n. 8 del 17.04.2025;
- Ha provveduto alla trasmissione del Rendiconto della gestione 2024 alla BDAP in data 25.03.2025, acquisendone conferma con i protocolli RGS n. 55034, 55975 e 61784 ;
- Presenta per l'anno 2024 un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, così come desunto dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione 2024 previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 così come modificato dal Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze di concerto con il Ministero dell'Interno e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri del 1 agosto 2019;
- Non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.267/2000 e successive modificazioni come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al rendiconto 2024;
- Garantisce il mantenimento degli equilibri complessivi finanziari di bilancio, così come prescritti dall'ordinamento contabile di riferimento come attestato nei prospetti predisposti ed allegati al bilancio di previsione 2025-2027 ;
- Ha approvato il Bilancio consolidato relativo all'esercizio 2023 con delibera di Consiglio Comunale n.35 del 26.09.2024 che è stato trasmesso alla BDAP, acquisendo conforme dell'avvenuta trasmissione con protocolli RGS n. 203411 in data 10.09.2024;
- Ha attuato le politiche necessarie a garantire la tempestività dei pagamenti al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile del servizio finanziario dell'ente, allegato al rendiconto 2024;

- Ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n.35/2013 e s.m.i. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art.27 del D.L. 24/04/2014 n.66.

Con l'approvazione con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 30/01/2025 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, sono stati adottati anche i seguenti piani che costituiscono presupposto per poter procedere ad assunzioni di personale:

- Piano triennale delle azioni positive 2025/2027 (vincolo di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 in base al quale opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione facendo rimando all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165");
- Piano Performance 2025/2027 (vincolo previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. "in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....").

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione al piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Ostellato 2025/2027.

Il Comune di Ostellato conferma l'autorizzazione della cessione all'Unione di spazi assunzionali per il soddisfacimento delle esigenze che la Giunta dell'Unione ha formalizzato nell'ambito del proprio PIAO nel limite delle proprie possibilità andando anche a recuperare il pregresso anticipato dai Comuni di Argenta e Portomaggiore. Le cessioni attualmente sono quantificate in € 24.540,19 come di seguito evidenziato:

Ente	%	importo teorico da cedere nel 2025 in base alla popolazione	debito (-)/credito (+) del 2024 da recuperare	Importo teorico da cedere al netto del recupero degli anni precedenti	Importo ceduto in base alle effettive possibilità dell'ente	debito (-)/credito (+) generato
Comune di Argenta	54,64%	- 55.267,85	6.475,75	- 48.792,10	- 48.792,10	-
Comune di Ostellato	14,39%	- 14.551,69	- 9.988,50	- 24.540,19	- 24.540,19	-
Comune di Portomaggiore	30,98%	- 31.337,12	3.512,75	- 27.824,37	- 27.824,37	-
TOTALE	100,00%	- 101.156,66	-	- 101.156,66	- 101.156,66	-

PARERE REVISORE

In relazione al presente piano dei fabbisogni sono stati acquisiti:

- il parere favorevole preventivo da parte del Revisore dei Conti del Comune di Ostellato espresso con Verbale n. 15/2025 del 29/07/2025, assunto al Protocollo Generale dell'Unione n. 29664 del 30/07/2025 in relazione alla modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 ed verbale n. 16/2025 del 29/07/2025, assunto al Protocollo Unione n. 29665 del 30/07/2025 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

INFORMATIVA AI SINDACATI

Dei contenuti del presente documento sono stati informati preventivamente i Sindacati, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, con nota prot. Unione n. 28534 del 22/07/2025.

PUBBLICAZIONE

Il presente piano triennale dei fabbisogni personale sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inoltre trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 e secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018.

COMUNE DI OSTELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 15/2025 del 29/07/2025

Oggetto: **PARERE SULLA MODIFICA/INTEGRAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2025-2027 DEL COMUNE DI OSTELLATO.**

L'Organo di Revisione del Comune di Ostellato, nella persona del Dr. Cristian Poldi Allai,

Premesso

- che a decorrere dal 01/10/2013 sono state conferite all'Unione dei Comuni Valli e Delizie le funzioni relative alla gestione delle risorse umane da parte dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, come da convenzione sottoscritta in data 01/10/2013 reg. n. 6, approvata con deliberazione di C.U. n. 13 del 30/09/2013, e che pertanto il Settore Risorse Umane ed AA.GG. è competente nell'assunzione degli atti relativi alla gestione del personale dei Comuni conferenti la funzione

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, il quale prevede *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557-ter, della Legge n. 296/2006, il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557 si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art. 14-bis del D.L.n. 4/2019, che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14-bis del D.L.n.4/2019, che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate

esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

dato atto che con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) con l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano dei Fabbisogni è confluito nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) quale strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane – espressa in termini di profili professionali e competenze – alla programmazione strategica dell'ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17/03/2020);
- le linee d'indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, approvate con DM 22 luglio 2022;
- il nuovo CCNL funzioni locali sottoscritto il 16/11/2022 relativo al personale del comparto degli Enti Locali 2019/2021;
- Il DL 27 dicembre 2024, n. 202 (Milleproroghe), convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15, con cui è intervenuta la proroga al 31/12/2025 della deroga di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 56 del 19/06/2019 *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”* e ss.mm.ii, che prevedeva la possibilità fino al 31/12/2024 di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria;
- il c.d. *“Decreto PA”* D.L. N. 25 del 14/05/2025 convertito in Legge n. 69 del 09/05/2025 con il quale si stabilisce *“A decorrere dall'anno 2025, al fine di armonizzare il trattamento accessorio del personale dipendente, le regioni, le città metropolitane, le province e i comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 33, commi 1, 1-bis e 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34,*

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020
Parere sui fabbisogni di personale 2025-2027

convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48 per cento delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali. Ai fini del controllo della spesa, di cui al titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le predette amministrazioni indicano, in sede di rilevazione dei dati del conto annuale, la maggiore spesa sostenuta derivante dall'incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale e la misura del rapporto percentuale conseguito in attuazione di quanto previsto dal presente comma. In caso di mancata rilevazione, in sede di conto annuale, dei dati previsti dal secondo periodo, fino alla regolarizzazione di tale adempimento è indisponibile per la contrattazione integrativa un importo pari al 25 per cento delle risorse incrementali”;

dato atto che con il D.L. 25/2025 convertito con modificazioni dalla L. 69/2025 è stata approvata una revisione complessiva della materia delle mobilità. In particolare, la nuova disciplina limita al quindici per cento delle facoltà assunzionali delle singole amministrazioni l'ambito di applicazione del principio che subordina la possibilità di espletamento delle procedure concorsuali al previo ricorso alla mobilità volontaria. L'applicazione di tale nuova disciplina sarà obbligatoria solo a decorrere dal 2026.

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

viste le modifiche ed integrazioni al piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot. Unione n. 28533 del 22/07/2025;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 0 rispetto al limite di legge pari a euro 6.297,97;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di*

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2024 Aggiornato dati ASP	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2025	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2026	BILANCIO previsionale 2025-2027 ANNUALITÀ 2027
Spese macroaggregato 101	1.433.807,09	823.927,46	882.046,22	907.265,80	911.265,80
Spese macroaggregato 103	17.523,27	-	-	-	-
Irap macroaggregato 102	87.943,18	47.835,77	52.548,14	54.183,87	54.183,87
Altre spese: convenzioni con altri Enti	-	69.507,01	63.400,00	63.400,00	63.400,00
Altre spese: Macro 110 - Rinnovi CCNL	-	-	40.910,00	40.610,00	40.610,00
Altre spese: quota parte spese UNIONE	-	477.415,94	486.902,98	486.409,39	486.409,39
Altre spese: quota parte spese ASP	4.054,24	31.935,08	37.202,20	37.954,16	37.851,40
Altre spese: quota parte spese CONSORZIO STRUTTURA ZEROSEI	177.343,13	-	-	-	-
Totale spese di personale (A)	1.720.670,91	1.450.621,26	1.563.009,54	1.589.823,22	1.593.720,46
(-) Componenti escluse (B)	130.512,50	199.936,21	227.024,55	226.120,73	226.120,73
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	1.590.158,41	1.250.685,05	1.335.984,99	1.363.702,49	1.367.599,73

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009, pari a euro 6.279,97, 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;

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

rilevato che:

- il Comune di Ostellato si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5000 a 9999) della tabella 1 del citato D.M.;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti del triennio precedente al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel rendiconto 2024 si attesta al 19,36%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%;

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

- il Comune di Ostellato, ai sensi dell'art. 4 del citato DM, ha la possibilità di incrementare la spesa di personale, tenuto conto delle capacità assunzionali cedute all'Unione, fino al limite massimo di € 1.354.991,65;
- che l'attuale previsione della spesa di personale per gli anni 2025, 2026 e 2027, è pari a:

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
912.270,69	943.849,94	947.849,94

- che la modifica/integrazione al piano triennale dei fabbisogni 2025-2027 prevede una nuova assunzione a tempo indeterminato oltre alla realizzazione dell'assunzione a tempo indeterminato prevista nel piano dei fabbisogni 2024/2026 per l'anno 2024 in corso di realizzazione;
- che secondo le disposizioni di cui all'art. 7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ..."*;
- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016, di seguito riassunta:

Descrizione	2009 ovvero l'importo medio del triennio 2007-2009	LIMITE (100%)*	2025-2027
Totale spesa FORME FLESSIBILI LAVORO	6.279,97	6.279,97	0

* Solo se in regola con i limiti di spesa del personale, in caso contrario il limite scende al 50%

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa dal sottoscritto con verbale in data odierna;

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

rammenta

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

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 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);*

- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;*

esprime

parere favorevole alla proposta di modifica/integrazione al piano triennale dei fabbisogni personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, trasmesso con nota prot. Unione n. 28533 del 22/07/2025.

Data 29/07/2025

F.to Digitalmente
L'Organo di Revisione
Dr. Cristian Poldi Allai

COMUNE DI OSELLATO

Provincia di Ferrara

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 16/2025 del 29/07/2025

OGGETTO: ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO.

Il Revisore dei conti del Comune di Ostellato, provincia di Ferrara, nominato con Delibera Consiliare n. 30 dell'11/07/2024, nella persona del Dott. Cristian Poldi Allai

Visto il rendiconto dell'esercizio 2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 8 del 17.04.2025 e con il quale è stato accertato un risultato di amministrazione (avanzo) pari a euro 2.888.848,32, così composto:

- quota accantonata di € 1.268.137,30
- quota vincolata di € 1.263.843,07
- quota destinata agli investimenti di € 27.500,56
- quota disponibile di € 329.367,39

Visto il bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 52 del 23/12/2024 e successive modifiche ed integrazioni compresa la proposta di variazione di assestamento da approvare nel Consiglio del 31.07.2025;

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

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

Vista la documentazione trasmessa con prot. Unione n. 28533 del 22/07/2025 e relativa all'approvazione della modifica/integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO;

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

Richiamata la tabella dei parametri obiettivi per Comuni (o Province e Città metropolitane) ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

Visto ed esaminato il piano degli indicatori di bilancio 2025-2027, aggiornato alla proposta di variazione del bilancio, con particolare riferimento ai seguenti indicatori:

TIPOLOGIA DI INDICATORE	VALORE		
	ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
1.1 RIGIDITÀ STRUTTURALE DI BILANCIO - INCIDENZA SPESE RIGIDE SU ENTRATE CORRENTI (Disavanzo + spesa personale + debito)/entrate correnti)	23,96	24,28	24,36
3.1 INDICATORE EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO - INCIDENZA SPESA PERSONALE SU SPESA CORRENTE	17,18	17,33	17,41
3.2 INCIDENZA SALARIO ACCESSORIO ED INCENTIVANTE RISPETTO AL TOTALE SPESA CORRENTE (indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro)	19,20	19,10	19,61
3.3 INCIDENZA SPESA PERSONALE FORME CONTRATTO FLESSIBILE (indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile))	-	-	-
3.4 INDICATORE EQUILIBRIO DIMENSIONALE IN VALORE ASSOLUTO - SPESA DI PERSONALE PROCAPITE (Popolazione al 1 gennaio anno di riferimento)	167,05	166,97	167,67

Rilevato che dalla documentazione esaminata prodotta dalla Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2025/2027 conserva l'equilibrio pluriennale;

Richiamato il parere al piano dei fabbisogni di personale espresso in data odierna, dal sottoscritto;

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

ASSEVERA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2025-2027 del Comune di Ostellato a seguito dell'approvazione della modifica/integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2025-2027 del Comune di Ostellato, quale allegato al PIAO, di cui alla proposta esaminata.

Data 29/07/2025

F.to Digitalmente
Il Revisore Unico
Dr. Cristian Poldi Allai