

COMUNE DI SAN SALVATORE DI FITALIA

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

REVISORE UNICO

Verbale n. 28 del 06/08/2025

Parere in merito al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 - Sezione 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 - 2027

Il Revisore unico del Comune di San Salvatore di Fitalia, nella persona del Dott. Pierluigi Antonino Marcello Davì, nominato con deliberazione dell'organo consiliare n. 10 del 11/04/2024, esaminata la documentazione pervenuta tramite posta elettronica certificata in data 04/08/2025, composta da:

- proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: "Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025-2027" e relativi documenti;
- richiesta espressione del parere di competenza su sottosezione 3.3 del PIAO 2025-2027 – "Piano triennale del fabbisogno di personale";
- ATTESTAZIONE SU PROGRAMMA FABBISOGNO PERSONALE 2025-2027 - ALLEGATO DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELLA PROPOSTA DI PIAO COMUNE SAN SALVATORE DI FITALIA 2025/2027.

Premessa: Ambito e natura del presente parere

Il presente parere è reso **esclusivamente sulla Sezione 3.3 del PIAO** riferita al **Piano triennale dei fabbisogni di personale**, senza estendersi alle ulteriori sezioni del PIAO e agli altri atti di pianificazione organizzativa e strategica contenuti nel documento integrale.

Si evidenzia che **il parere del Revisore sulla Sezione 3.3 del PIAO non è previsto come obbligatorio** da alcuna norma primaria o secondaria.

Infatti l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e il D.M. 30/06/2022 prevedono che il **PTFP confluisca nel PIAO**, ma il **parere obbligatorio del Revisore è previsto solo per gli atti espressamente elencati dall'art. 239, comma 1, lett. b) del TUEL**, tra cui rientra il bilancio di previsione e il PEG, ma non il PIAO o la sua Sezione 3.3.

Si evidenzia, altresì, che

- **non è stato trasmesso un documento autonomo e approvato di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)**. Nondimeno, si rileva che la **proposta deliberativa afferente al PIAO integrale** è corredata dai **pareri di regolarità tecnica, contabile e dall'attestazione**

di copertura finanziaria rilasciati dai Responsabili dei servizi interessati, come previsto dagli articoli 49 e 153, comma 5, del TUEL in data 04/08/2025.

Tuttavia, in ottica di trasparenza e collaborazione istituzionale, si esprime **parere tecnico non vincolante** per supportare l'Ente nella verifica di coerenza tra programmazione del fabbisogno e sostenibilità finanziaria, **nei limiti dei dati e degli atti trasmessi.**

Visti

- l'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 secondo cui *«Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle commesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente»;*
- l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione»;*
- l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, che recita *«Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (omissis)»;*
- l'art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che prevede che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *«in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;*
- l'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006 che dispone che *«Ai fini dell'applicazione del comma*

557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;

- l'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 secondo cui «Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558» [per i comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti];
- il D.M. 17.03.2020 che ha provveduto ad «individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia» (i cui contenuti sono stati chiariti altresì nella circolare del Ministero dell'Interno 8.06.2020);
- l'art. 6 del D.L. 80/2021 secondo il quale «Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni ... entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il Decreto 30.06.2022 n° 132 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica «Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione»;
- il principio contabile n° 4/1 dell'armonizzazione contabile in forza del quale «la programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e Capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113»;
- le «Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche» del 22.07.2022;
- la Sentenza delle Sezioni riunite in sede giurisdizionale in speciale composizione n. 7/2022/DELC secondo la quale l'equilibrio pluriennale di bilancio rilevante ai fini dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato è funzionale ad attestare la concreta sostenibilità dei maggiori oneri di personale che l'ente intende stanziare nel bilancio per il quale è necessario l'atto di asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

Esaminata

La sezione "3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale" del P.I.A.O. si rileva che il Comune di San

Salvatore di Fitalia non ha programmato assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027 a carico del Bilancio Comunale ma ha previsto la ricontrattualizzazione a 24 h del personale ASU, stabilizzato con decorrenza 01/01/2025 ai sensi della L.R. 1/2024 articolo 10, giusta circolare Assessorato Della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro n. 12390 del 27/03/2025, dal 01/08/2025, così come specificato nella tabella riportata di seguito:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE ASSUNZIONI

Programma triennale del fabbisogno del personale distinto per categoria e per modalità di copertura
(Art. 39 L. 27/12/97 n. 449)

Triennio 2025- 2065 - 2027

| Anno 2025 | | | | | |
|-----------|----|------------------------------|---|---------------------------------|-------------|
| Ex Cat. | N. | Profilo Prof.le | Modalità di copertura | Tipologia di rapporto di lavoro | T. P./ P.T. |
| D | | AREA DEI FUNZIONARI ED EQ | DAL 01/08/2025 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER N. 16 ORE SETTIMANALI | TEMPO DETERMINATO | P.T. |
| C | 1 | AREA DEGLI ISTRUTTORI | stabilizzazioni ASU ai sensi della L.R. 1/2024 articolo 10 decorrenza 01/01/2025 fino al 31/05/2025 a 23 h dal 01/06/2025 ricontrattualizzazione a 24 h giusta circolare Assessorato Della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro n. 12390 del 27/03/2025 | TEMPO INDETERMINATO | P.T. |
| B | 1 | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | stabilizzazioni ASU ai sensi della L.R. 1/2024 articolo 10 decorrenza 01/01/2025 fino al 31/05/2025 a 23 h dal 01/06/2025 ricontrattualizzazione a 24 h giusta circolare Assessorato Della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro n. 12390 del 27/03/2025 | TEMPO INDETERMINATO | P.T. |
| A | 1 | AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI | stabilizzazioni ASU ai sensi della L.R. 1/2024 articolo 10 decorrenza 01/01/2025 fino al 31/05/2025 a 23 h dal 01/06/2025 ricontrattualizzazione a 24 h giusta circolare Assessorato Della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro n. 12390 del 27/03/2025 | TEMPO INDETERMINATO | P.T. |
| Anno 2026 | | | | | |
| Ex Cat. | N. | Profilo Prof.le | Modalità di copertura | Tipologia di rapporto di lavoro | T. P./ P.T. |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Anno 2027 | | | | | |
| Ex Cat. | N. | Profilo Prof.le | Modalità di copertura | Tipologia di rapporto di lavoro | T. P./ P.T. |
| | | | | | |
| | | | | | |

Considerato che

- le capacità assunzionali dell'Ente sono state così determinate in funzione dei parametri rilevanti:

| | |
|--|-----------------------|
| entrate correnti anno 2022 | 2.716.284,58 € |
| entrate correnti anno 2023 | 2.836.934,41 € |
| entrate correnti anno 2024 (ultimo rendiconto approvato) | 2.982.102,91 € |
| media entrate correnti | 2.845.107,30 € |
| stanziamento definitivo FCDE 2024 (ultimo rendiconto approvato) | 128.698,00 € |
| spesa di personale 2018 | 0,00 € |
| spesa di personale 2024 (ultimo rendiconto approvato) | 833.342,31 € |
| % rapporto spese di personale 2022 | 30,68% |
| media entrate correnti - FCDE | |
| % soglia (spese/entrate) [art. 4 D.M.] | 32,60% |

| | |
|---|---|
| % incremento su base 2018 [art. 5 D.M.] | - |
| capacità assunzionali | - |

Rilevato che, con riferimento alla capacità assunzionale :

- il Comune di San Salvatore di Fitalia si pone come Ente intermedio ossia fra i Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020) ;
- il sopracitato indice per il Comune di San Salvatore di Fitalia, in base al DM 17.03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 30,68%;

Preso atto che:

- il Comune di San Salvatore di Fitalia **non ha programmato assunzioni** di personale a tempo indeterminato per il triennio 2025-2027 a carico del Bilancio Comunale ma ha previsto la ricontrattualizzazione a 24 h del personale ASU, stabilizzato con decorrenza 01/01/2025 ai sensi della L.R. 1/2024 articolo 10, giusta circolare Assessorato Della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro n. 12390 del 27/03/2025, dal 01/08/2025.
- si verificheranno le seguenti cessazioni di personale, dovute a collocamento in quiescenza:
 - n. 1 dipendente, Area dei Funzionari (ex Cat. D) – incardinato c/o il settore Economico Finanziario e Servizi alla persona, a partire dal 01/04/2025. Costo annuo: 36.259,48 (comprensivo di oneri riflessi a carico dell'Ente);
- per fare fronte a necessità organizzative L'Ente ha fatto ricorso a un'assunzione ai sensi dell'art. 92 TUEL di n. 1 unità dell'area Istruttori ex cat. C, proveniente dal Comune di Alcaro Li Fusi, per n. 10 ore settimanali e fino al 31/12/2025;
- l'Ente ha fatto ricorso e farà ricorso, inoltre, a forme contrattuali flessibili, ivi compresa la possibilità di procedere all'incremento dell'orario di lavoro per alcune categorie, nell'ottica di migliorare l'efficienza dei servizi offerti, nel rispetto dei limiti di spesa;
- il limite finanziario potenziale della dotazione organica degli enti locali è dato dalla media della spesa di personale sostenuta dall'Ente nel triennio 2011-2013 che per il Comune di San Salvatore di Fitalia è pari a euro 953.894,22 e che il costo della dotazione organica per l'anno 2024 è stata pari ad euro 823.158,53 e non ha superato il predetto limite;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 19.05.2025, avente ad oggetto "Art. 33 D.lgs. 165/2001 nel testo introdotto dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 cd di Stabilità 2012 e s.m.i. Rilevazione annuale del personale in soprannumero e di quello in eccedenza, ANNO 2025", è stata effettuata con esito negativo la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente di cui all'art. 33 del D.L.gs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, giusta attestazione dei Responsabili di Settore.

Vista l' "ATTESTAZIONE SU PROGRAMMA FABBISOGNO PERSONALE 2025-2027 -

ALLEGATO DELLA SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELLA PROPOSTA DI PIAO COMUNE SAN SALVATORE DI FITALIA 2025/2027" predisposta dal Responsabile del 1° Settore Economico Finanziario e servizi alla persona ed ad interim del 2° Settore Affari Generali in data 07/07/2025 con la quale si attesta:

- la dotazione organica al 31 dicembre e programmazione 2025;
- che il limite finanziario potenziale della dotazione organica degli enti locali è dato dalla media della spesa di personale sostenuta dall'Ente nel triennio 2011 / 2013 che per il comune di San Salvatore di Fitalia è pari ad € 953.894,22;
- che per l'anno 2024 la spesa del personale, come risulta da consuntivo, è stata pari ad € 833.342,31, pertanto inferiore alla media di cui al punto precedente;
- che l'Ente prevede di rispettare il limite di cui al punto precedente anche per l'anno 2025;
- che il Comune di San Salvatore di Fitalia si pone come Ente intermedio ossia fra i Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020) (che per il Comune di San Salvatore di Fitalia in base al DM 17.03.2020 ed alla fascia demografica di appartenenza, è pari al 30,68%);
- che la spesa di lavoro flessibile, nell'anno 2024 è stata pari ad € 25.155,72 e, pertanto inferiore alla spesa sostenuta nell'anno 2009, pari ad € 604.730,35 e che non si prevede di superarlo per l'anno 2025;
- che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 l'Ente ha proceduto alla trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti e nei termini previsti dalla citata disposizione;

Tenuto conto che

- l'Ente ha approvato gli ultimi rendiconti con le seguenti risultanze di sintesi:

| grandezza | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Risultato di amministrazione (lett. A) | € 504.832,17 | € 539.637,57 | € 473.849,08 |
| Parte disponibile (lett. E) | - € 659.459,23 | - € 612.115,25 | - € 564.300,72 |
| Equilibrio di bilancio (W3 Equilibrio complessivo) | € 29.777,93 | € 309.293,16 | € 188.505,79 |

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 10/04/2025 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio in corso (2025/2027);
- con deliberazione Consiglio Comunale n. 11 del 30/04/2025 è stato approvato il rendiconto dell'esercizio precedente (2024);

- l'Ente sta rispettando la programmazione effettuata in ordine al recupero del disavanzo di amministrazione;

Osservato che:

- non si rilevano, alla data odierna, elementi di criticità in merito alla copertura finanziaria, alla sostenibilità economica o al rispetto delle regole di programmazione;
- la spesa del personale risulta stabile anche in proiezione 2026 e 2027, pur in assenza di ulteriori assunzioni.

CONSIDERAZIONI SULLA SOSTENIBILITÀ PLURIENNALE E SUL MONITORAGGIO:

la "Sezione 3 Organizzazione e Capitale umano - Sottosezione di programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027" esaminata è stata elaborata tenendo conto della cessazione di una unità nel corso dell'anno 2025, con impatto sulla capacità assunzionale. La sostituzione è stata programmata in coerenza con le disposizioni normative, senza alterare gli equilibri di bilancio. Si raccomanda, tuttavia, di sottoporre la programmazione a verifica costante e continuo monitoraggio.

Gli indici relativi alla spesa del personale dovranno essere monitorati costantemente dall'Ente e in caso di scostamenti rilevanti o sopravvenute esigenze organizzative o normative, si dovrà procedere ad una nuova valutazione del fabbisogno, con eventuale aggiornamento del piano.

Il presente parere è limitato alle informazioni e ai dati contabili e normativi forniti all'organo di revisione alla data odierna, e non può considerarsi esaustivo rispetto a dati non acquisiti o variazioni non ancora comunicate.

Raccomandando all'Ente di:

- Predisporre un Piano triennale dei fabbisogni, distinto dalla sola sezione del PIAO, con copertura dei tre anni e approvazione con atto formale;
- prevedere una valutazione degli effetti delle cessazioni e una riorganizzazione conseguente del personale;
- istituire procedure volte a realizzare un monitoraggio continuo degli indici di spesa del personale, con revisione del piano in caso di scostamenti significativi o mutamenti organizzativi;
- considerare una programmazione flessibile e coerente con le esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente.

Ribadito che

- il presente parere è **non obbligatorio per legge**, non essendo previsto in maniera espressa tra gli atti indicati dall'art. 239, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 267/2000 (TUEL), è rilasciato **a titolo collaborativo** e si basa **esclusivamente sui dati forniti dall'Ente**, senza responsabilità in merito alla completezza, veridicità o aggiornamento delle informazioni.

Tutto ciò premesso e per quanto di competenza, l'Organo di revisione

ESPRIME

parere favorevole alla sezione 3.3 del P.I.A.O. con oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale".

L'Organo di revisione

Dott. Pierluigi Antonino Marcello Davi
