



## PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027

Sezione 3 - Sottosezione 3.4

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

#### PREMESSA

L'Amministrazione si è espressa in merito alla programmazione del reale fabbisogno di personale di cui il Comune di San Cono ha necessità per garantire l'espletamento integrale ed efficace delle funzioni, dei compiti e dei servizi attribuitigli dal vigente ordinamento.

Pertanto, sulla base del nuovo ordinamento professionale si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in coerenza con l'effettivo fabbisogno del personale dell'Ente e alle esigenze organizzative/funzionali, nel rispetto dei vincoli finanziari e della normativa vigente volta alla riduzione delle spese di personale.

La consistenza del personale in servizio al 31 dicembre 2024 è la seguente:

MACROSTRUTTURA	POSTI PREVISTI			COPERTI	VACANTI
	N. Unità	Area	Profilo Professionale		
Servizio Amministrativo, Demografici e Commercio	1	Funzionari E.Q.	Funzionario Amministrativo	/	1
	5	Istruttore	Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
	2	Operatore Esperto	Operatore Esperto Amministrativo	1	1
	8			6	2
Servizio Economico-Finanziario	1	Funzionari E.Q.	Specialista Economico-Statistico	/	1
	1	Funzionari E.Q.	Funzionario Contabile	1	/
	3	Istruttore	Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
	1	Operatore Esperto	Operatore Esperto Amministrativo	/	/
6			4	1	
Servizio Lavori Pubblici, Urbanistica e Ambiente	1	Funzionari E.Q.	Funzionario Tecnico	/	1
	3	Istruttore	Istruttore Tecnico	1	/
			Istruttore Tecnico	1	/
			Istruttore Tecnico	1	/
	6	Operatore Esperto	Operatore Esperto Amministrativo	1	/
			Operatore Esperto Amministrativo	1	/
			Operatore Esperto Tecnico	/	2
			Operatore Esperto Autista	/	2
	1	Operatore	Operatore Tecnico	1	/
			Operatore Tecnico	1	/
			Operatore Tecnico	1	/
Operatore Tecnico			1	/	
11			9	5	
Servizio Politiche Sociali e Istruzione	1	Funzionari E.Q.	Assistente Sociale	1	/
	8	Istruttori	Insegnante	1	/
			Insegnante	1	/
			Educatore Asilo nido	1	/
			Educatore Asilo nido	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
			Istruttore Amministrativo Contabile	1	/
	2	Operatore Esperto	Operatore Esperto Amministrativo	1	1
	1	Operatore	Operatore generico	1	/
			Operatore generico	1	/
12			12	1	
Servizio Vigilanza e Digitalizzazione	1	Funzionari E.Q.	Comandante di Polizia Locale	1	/
	3	Istruttori	Agente di Polizia Locale	1	/
			Agente di Polizia Locale	1	/
			Agente di Polizia Locale	1	/
			Agente di Polizia Locale	1	/
	3	Operatori Esperti	Ausiliario del Traffico	/	1
			Messo Comunale/Notificatore	1	/
	/	Operatore	Messo Comunale/Notificatore	1	/
Operatore Generico			1	/	
7			7	1	
<b>TOTALE</b>	<b>44</b>			<b>38</b>	<b>10</b>

La rideterminazione della dotazione organica è stata effettuata in considerazione dell'effettivo fabbisogno dell'Ente, tenuto conto dei vincoli normativi in materia, e dell'adeguamento della macro-struttura organizzativa alla previsione dei nuovi profili professionali necessari allo svolgimento delle funzioni istituzionali nell'ottica di garantire efficienza, efficacia e qualità dei servizi per i cittadini. L'attuale situazione evidenzia:

- Posti previsti: **44**
- Posti coperti: **38**, di cui 4 ad esaurimento (insegnanti ed educatori asilo nido) e 1 a tempo determinato (ex art 110 TUEL).
- Posti vacanti: **10**, di cui n. **7** da coprire mediante l'istituto delle progressioni verticali in deroga ex art 13 del CCNL 19-21 (0,55% del M.S. 20218), n. **1** mediante assunzione etero finanziata (PNCapCoe) e n. **1** mediante l'istituto di cui all'art 1 comma 557 L. 311/2004;

La spesa teorica complessiva per la copertura di tutti i posti, così come risultante dallo stanziamento complessivo del Macroaggregato 101 del Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 12/02/2025 è pari ad € **1.274.851,77**. Si evidenzia che la spesa effettiva per il personale è costantemente inferiore alla spesa potenziale massima prevista dalla dotazione organica. Si riporta di seguito il prospetto del personale suddiviso per Aree di appartenenza:

Categoria	Numero	Tempo indeterminato
Operatori	7	7
Operatori Esperti	6	6
Istruttori	22	22
Funzionari ed EQ	*4	2
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>	<b>37</b>

\* N. 1 Funzionario Tecnico (ex art 23 CCNL 2019-2021 con la Città Metropolitana di Catania).

\* N. 1 Funzionari Contabile (ex art 110 del D.lgs. n. 267/2000).

Sulla base dell'esame della dotazione organica e delle relazioni trasmesse dai Responsabili di E.Q prot. nn. 1158/2025 (Servizio Amministrativo), 1160/2025 (Servizio Finanziario), 1263/2025 (Servizio Vigilanza), 1304/2025 (Servizio Politiche Sociali) e 1321/2025 (Servizio Lavori Pubblici) si attesta che non vi sono dipendenti sovrannumero o in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

#### **ANDAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE NEGLI ULTIMI ANNI E VERIFICA DEL RISPETTO DEI LIMITI DI SPESA. IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557/QUATER DELLA LEGGE 296/2006**

Ai sensi dell'art. 1 c. 557quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. la spesa media per il personale del triennio 2011/2013 era di euro **1.454.911,65**. Il Comune di San Cono negli anni 2018-2023 ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, a tal fine si riporta l'andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio (dati estrapolati dal Rendiconto):

Anno di riferimento	Dipendenti	Spesa di personale	Incidenza % spesa personale/spesa corrente
<b>2023</b>	40	1.075.455,62	<b>41,8</b>
<b>2022</b>	40	1.128.214,40	<b>49,87</b>
<b>2021</b>	43	1.185.176,76	<b>54,57</b>
<b>2020</b>	46	1.334.844,42	<b>55,96</b>
<b>2019</b>	45	1.313.761,69	<b>70,69</b>
<b>2018</b>	47	1.386.730,24	<b>74,62</b>

\*calcolata ai sensi dell'art. 1 comma 557 e comma 557 bis L. 296/2006.

Il Comune di San Cono ha da tempo attivato un percorso di graduale riduzione della spesa per il personale, è importante però che questa riduzione di personale non vada ad incidere sul livello di servizi forniti al cittadino.

Per fare ciò sarà quindi necessario bilanciare le esigenze di carattere finanziario con quelle di natura amministrativo/gestionale, procedendo ad assunzioni e/o aumenti di ore al personale in servizio nei limiti della capacità di spesa. La riduzione del numero dei dipendenti ha, però, conseguenze sull'organizzazione e sul funzionamento dell'Ente.

In particolare, il fenomeno del "preariato" che concerne circa il 90% dei dipendenti titolari di contratto a tempo indeterminato presenti in dotazione organica, è stato superato con la stabilizzazione di n.30 lavoratori in attuazione dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e della speciale normativa finanziaria regionale (contenuta nelle LL.RR. 27/2016, 8/2018, 1/2019).

I contratti individuali di lavoro sono stati sottoscritti tutti con orario part-time a 24 ore settimanali, sia nell'ottica dell'allineamento orario sia nell'ottica di prevenire situazioni di potenziale conflitti di interessi correlati alla prestazione

di attività extralavorative, in deroga all'obbligo di esclusività che non si applica ai dipendenti con orario fino a 18 ore settimanali.

Il Comune di San Cono è beneficiario di un contributo, da parte della Regione Siciliana, pari ad € 502.000,00, quale Fondo ex art. 30, c. 7 L.R. n. 5/2014 per il pagamento di quota parte degli stipendi degli "ex contrattisti", somme che vanno a concorrere alla spesa complessiva del personale pari nel 2023 ad € 1.075.455,62.

**Si dà atto che anche per l'anno 2025 si prevede di rispettare il limite previsto all'art. 1 c. 557quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii.**

### IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE AI SENSI DEL D.L. N. 34/2019 E DEL D.M. 17 MARZO 2020

Il Decreto Crescita n. 34/2019 ha apportato significative novità in materia di assunzione di personale degli enti territoriali prevedendo, all'art. 33, comma 2, nello specifico, che 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".

Il DPCM pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27 aprile 2020, individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.

Il comune di San Cono in base agli abitanti si colloca nella fascia c) del DPCM sopra citato e dovrebbe avere un rapporto tra spese di personale lorda, esclusa l'IRAP, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE, del **27,60%**. Dall'ultimo rendiconto approvato, relativo all'anno 2023, emerge che la spesa di personale ammonta ad € 1.075.455,62. Pertanto, l'Ente si colloca nella fascia dei Comuni definiti "Non Virtuosi" in quanto presenta un'alta incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti pari al **41,8%** secondo il seguente prospetto:

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO 2024	ANNO 2023	ANNO 2022	ANNO 2021	ANNO 2020	ANNO 2019	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre		2024	2023					2434	c
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	2023					1.075.455,62 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		2023	2023					1.303.749,13 €	(a1)
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2023	2022	2021	2020			2.567.143,13 €	
								2.835.688,96 €	
								2.823.367,65 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio								2.742.039,91 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2023					170.000,00 €		
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE								2.572.039,91 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)									41,81%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM									26,90%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM									31,60%
<b>COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI</b>									
<b>ENTE NON VIRTUOSO</b>									
<b>ENTE VIRTUOSO</b>									
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))								(f)	
Somatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1								(f1)	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		2024						(h)	
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)								(i)	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")								0,00 €	(l)
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)								(m)	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)								(m1)	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)								(n)	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2024						1.303.749,13 €	(o)
<b>ENTE INTERMEDIO</b>									
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulta 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)									
Entrate correnti da rendiconto di gestione		2022							
Entrate correnti da rendiconto di gestione		2023							
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti		2024							
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio									
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2024							
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE								(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)								(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		2024						(p) * (q)	
<b>ENTE NON VIRTUOSO</b>									
L'ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto spesa personale/entrate correnti fino al conseguire nell'anno 2025 il valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%.									

Il rapporto effettivo tra spesa di personale ed entrate correnti è del **41.8%**, superiore sia rispetto al valore-soglia (27,60%) che al valore di rientro (31,6%).

L'art 6 del D.P.C.M. 17/03/2020 introduce un meccanismo per il quale il Comune **“non virtuoso”**, ossia il comune in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 (31,6%), a decorrere dal 2025 applica un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del valore soglia di 27,6, limitazione che risulta confermata anche dalla Legge n. 207/2024.

**Il Comune di San Cono ai fini dell'adozione della presente programmazione di fabbisogno di personale relativa al triennio 2025-2027, collocandosi nella fascia di non virtuosità, adotta un percorso di riduzione di spesa per il personale fino al raggiungimento del valore indicato nella Tabella 1 applicando un turn over pari al 30%.**

In riferimento alla sostenibilità della spesa del personale, va sottolineato che il risparmio per l'ente, derivante dai futuri pensionamenti per il periodo 2025-2027 può quantificarsi nell'ordine di € **73.269,67**, mentre il risparmio complessivo nel periodo 2020-2026 è stato di quasi € **340.000,00**.

Alla luce della vigente normativa sul sistema pensionistico, e delle altre informazioni rilevanti in possesso dell'ufficio, il trend delle cessazioni nel triennio di riferimento è il seguente:

CESSAZIONE	AREA	F.T./P.T.	RISPARMIO SPESA (LORDO)
01/05/2024	Operatore (ex Cat A4)	36h	29.630,34 €
05/07/2025	Istruttore (ex Cat C5)	36h	37.272,95 €
2026	Istruttore (ex Cat C5)	36h	35.996,72 €
<b>TOTALE</b>			<b>102.900,01 €</b>

Per quanto attiene al criterio di calcolo del budget di spesa su cui calcolare la percentuale di sostituzione, si dovrà prendere a riferimento la spesa a regime di ogni singolo cessato per l'intera annualità, assicurando criteri omogenei rispetto al calcolo degli oneri assunzionali.

Ciò posto, in coerenza con la programmazione finanziaria delle risorse da destinare al fabbisogno di personale nell'anno 2025, dovrà tenersi conto del pensionamento di un dipendente a tempo indeterminato e pieno, appartenente all'Area Operatori il cui costo è pari ad € **19.844,00** (tabellare, tredicesima e indennità di comparto quota bilancio) e che ai fini dell'applicazione del rispetto del tetto del turn over al 30% la spesa che l'ente può sostenere per effettuare nuove assunzioni ammonta ad € **5.953,2**.

#### LA PROGRAMMAZIONE 2025-2027 E IL PIANO ASSUNZIONALE 2025

La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni del 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 PIAO cui all'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113.

Alla luce di tali considerazioni, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e considerati gli indirizzi strategici del DUP 25-27 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.3 del 31/01/2025 l'Ente, per il triennio 2025/2027, intende utilizzare le capacità assunzionali quantificate al paragrafo precedente per le figure qui di seguito riepilogate:

#### PIANO ASSUNZIONALE 2025

ANNO 2025						
N. unità	Area professionale	Profilo professionale	Tipologia Rapporto	Modalità di assunzione	Data assunzione	Costo in ragione di anno
1	Funzionario/EQ	Specialista Economico Statistico	Tempo indeterminato e pieno	Assunzioni PN capCoe – priorità 1 – operazione 1.1.2	01/04/2025	* Spesa etero-finanziata
1	Funzionario/EQ	Funzionario Tecnico	Tempo determinato e parziale (6h)	ex art 1, comma 557 L. 311/2004 (ss.mm.ii. L. 74/2023)	01/05/2025	3.438,66
<b>TOTALE</b>						<b>€ 3.438,66</b>

\* Il costo per l'unità di personale assegnato graverà sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste dall'art. 19 del DL 124/2023 per il periodo successivo.

**PROGRESSIONI VERTICALI IN DEROGA  
(ART 13 CCNL 2019-2021 COMPARTO FUNZIONI LOCALI)**

Nel rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa e della normativa vigente, sulla scorta degli indirizzi dettati dall'Amministrazione Comunale al fine di coprire n. 7 posti vacanti previsti in dotazione organica e in coerenza con l'effettivo fabbisogno e alle esigenze organizzative/funzionali, entro il limite dello **0,55%** del monte salari 2018 che ammonta ad **€ 7.170,62**, saranno effettuate le seguenti progressioni tra le aree:

AREA PROGRESSIONE	NUM. PROGRESSIONI	PROFILO PROFESSIONALE	COSTO TOTALE
da Operatore a Operatore Esperto	2	Operatore Esperto Amministrativo	1.095,33
	2	Operatore Esperto Tecnico	1.095,33
	2	Operatore Esperto Autista	1.095,33
	1	Ausiliario del traffico	547,65
<b>TOTALE</b>			<b>€ 3.833,55</b>

*\*Il calcolo del costo è effettuato tenendo conto del personale in servizio in regime di part-time*

**STABILIZZAZIONE LAVORATORI ASU  
(ART 10 L.R. SICILIANA N.1 DEL 16 GENNAIO 2024)**

La Regione Siciliana in attuazione dell'art. 2, comma 1, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, "Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili", convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112 ha emanato la L.R. n. 1/2024 che consente alle amministrazioni locali di assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1, art. 30 della legge regionale del n. 5/2014 e ss.mm.ii. La stabilizzazione dei suddetti lavoratori può avvenire **entro il 31/12/2026**, anche in deroga, in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno di personale, fermo restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa.

Con circolare esplicativa n. 17548 del 24.04.2024 il Dipartimento Regionale del lavoro dell'Impiego dei Servizi e della Formazione ha chiarito che la misura massima del contributo erogabile dalla Regione per ciascun lavoratore ASU stabilizzato è pari ad **€ 19.180,00** annui lordi. La circolare, inoltre, stabilisce le modalità e i tempi per la richiesta di contributo, specificando, altresì, che l'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori deve avvenire mediante selezione pubblica (riservata ai soggetti assegnati all'Ente) da svolgere secondo le ordinarie procedure per i profili professionali e le categorie che si intendono coprire. Tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi sulla scorta degli indirizzi dettati dall'Amministrazione Comunale, la procedura di stabilizzazione riguarderà n. 12 unità di personale ASU assegnati ed utilizzati dall'Ente nelle seguenti Aree professionali:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITÀ	PART-TIME	COSTO LORDO
Operatori	Operatore Generico	9	24h	168.102,00
Operatori Esperti	Operatore Esperto Amministrativo	3	23h	56.097,00
<b>TOTALE</b>				<b>€ 224.199,00</b>

*\*La spesa per il suddetto personale è totalmente etero finanziata, quindi neutra rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del DL n. 34/2019.*

**ANNO 2026 - NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA**

**ANNO 2027 - NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA**

Gli interventi suddetti garantiscono il rispetto dei limiti assunzionali e la coerenza nei relativi stanziamenti di bilancio previsionale 2025-2027 nonché il permanere degli equilibri di bilancio nelle annualità oggetto di approvazione.

**CERTIFICAZIONI DEL REVISORE DEI CONTI**

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo acquisito agli atti di questo ufficio con verbale n. 5 del 12.03.2025 (prot. n. 1496/2025).