



COMUNE DI SAN VITO DI CADORE

(Provincia di Belluno)

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2025-2027**

**SEZIONE 3 -ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE**

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 19/12/2024

L'Allegato 4/1 al D. Lgs. n. 188/2011 rubricato "PRINCIPIO CONTABILE APPLICATO CONCERNENTE LA PROGRAMMAZIONE DI BILANCIO" dispone nella sua versione aggiornata con D. M. 25 luglio 2023 che "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".

In buona sostanza nel Documento Unico di Programmazione devono essere già contenute le scelte sulla macro-organizzazione dell'ente e le poste di bilancio necessarie per attuarle, conformemente ai vincoli normativi vigenti. Una volta individuate le risorse finanziarie disponibili e il rispetto dei vincoli normativi, il PIAO deve intervenire fornendo il dettaglio delle figure professionali necessarie a soddisfare il fabbisogno di personale approvato nel DUP.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE UMANE

Dotazione organica dell'Ente anno 2024 derivante dall'approvazione del PIAO 2024/2026

La dotazione organica vigente, derivante dall'approvazione del PIAO 2024/2026 effettuata con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 11 del 31/01/2024, è la seguente:

Settore	In servizio	In Previsione di copertura
SETTORE AMMINISTRATIVO		
Funzionari e elevate qualificazioni	1	0
Istruttori	3	0
SETTORE CONTABILE		
Funzionari e elevate qualificazioni	1	0
Istruttori	2	0
SETTORE TECNICO		
Funzionari e elevate qualificazioni	0	0
Istruttori	3	0
Operatori Esperti	1	0

Rappresentazione della consistenza del personale al 9 dicembre 2024

Area	Personale in servizio
Segreteria	Segretario comunale a scavalco
Settore Amministrativo	n. 1 Funzionario titolare di Elevata Qualificazione (tempo indeterminato e pieno) n. 3 Istruttore Amministrativo (tempo indeterminato e pieno)
Settore Contabile	n. 1 Funzionario titolare di Elevata Qualificazione (tempo indeterminato e pieno) n. 2 Istruttore Amministrativo (tempo indeterminato e pieno)
Settore Tecnico	n.1 Istruttore Tecnico titolare di Elevata Qualificazione (tempo indeterminato e pieno) n. 1 Istruttore Amministrativo (tempo indeterminato e pieno) n.1 Istruttore Tecnico (tempo indeterminato e pieno)

	n. 1 Operatore Esperto (tempo indeterminato e pieno) attualmente in posizione di comando
Settore Polizia Locale	n.1 Agente di Polizia Locale (tempo indeterminato e pieno)
Totale dotazione organica	12 (escluso il Segretario)

Determinazione degli spazi assunzionali e verifica rispetto limiti

Le risorse finanziarie e il rispetto dei limiti sono stati direttamente previsti all'interno del DUPS in funzione di programmazione.

Il legislatore, con norme generali o con interventi annuali ha introdotto in momenti diversi taluni vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione della dotazione di risorse umane. Con riferimento ai vincoli attualmente vigenti in materia di assunzioni e ai limiti di spesa per il personale, si richiamano le seguenti disposizioni legislative: art.1 comma 557, Legge 27.12.2006 n. 296 e art. 7 del DPCM del 17/03/2020.

Con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 10 del 30/04/2024 è stato approvato il Rendiconto dell'esercizio 2023, e sulla base dei dati di consuntivo si verifica che il Comune di San Vito di Cadore ha rispettato entrambi i limiti e pertanto sono attuate le previsioni di cui all'art.1, comma 557, della Legge n. 296 del 2006 e all' art.7 del DPCM del 17/03/2020.

Di seguito la capacità assunzionale per l'anno 2025 calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa.

COMUNE DI	San Vito di Cadore		
POPOLAZIONE	1952		
FASCIA	B		
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%		
Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Sulla base del sopra citato DPCM, il Comune di San Vito di Cadore ha un'incidenza, aggiornata alle risultanze del Rendiconto 2023, della spesa personale sulle entrate correnti del 16,19%, rispetto ad

un valore soglia del 28,60% e, pertanto, l'incidenza della spesa del personale risulta inferiore al valore soglia previsto dal DPCM per la fascia demografica di riferimento.

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		562.404,51	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	3.393.384,86	3.560.903,53	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	3.701.488,31		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	3.587.837,41		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		86.513,12	
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEL FCDE		3.474.390,41	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		16,19%	

Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del citato DPCM del 17.03.2020 “*i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”, pertanto dall'anno 2025 l'Ente può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato sino al valore soglia del 28,60% delle entrate correnti, pari ad € 993.675,66.

Rispetto del limite di lavoro flessibile

Il valore della spesa per lavoro flessibile per il comune di San Vito di Cadore, fissata nel 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, è di € 29.974,90.

In ogni caso, per il triennio 2025/2027, si ricorrerà alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, ovviamente nel rispetto dei limiti di legge e delle risorse finanziarie disponibili.

Verifica dell'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2 del d. Lgs. 165/2001

La ricognizione effettuata in merito ad eventuali eccedenze di personale ha dato esito negativo, come da dichiarazioni rese dai responsabili di settore con note prot. n. 9174 e n. 9176 del 28/11/2024, nota del 03/12/2024 e nota prot. n. 9329 del 04/12/2024.

Verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assunzione

Il Comune non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale poiché:

– l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) entro trenta giorni dal termine

previsto per l'approvazione, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L 113/2016, convertito in Legge 160/2016;

– l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

– l'Ente ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, let. C), del D.L 26/04/2017, n. 66, convertito in legge 23/6/2014, n. 89.

Andamento delle cessazioni

CESSAZIONI PREVISTE TRIENNIO 2025-2026-2027

Anno cessazione	Categoria Professionale	Motivo cessazione
2025	n. 1 Istruttore Tecnico	Inquadramento Area superiore
2026	Nessuna cessazione	
2027	Nessuna cessazione	
Totale cessazioni nel triennio	n. 1	

Stima dei fabbisogni del personale 2025/2027

Il Comune di San Vito di Cadore prevede il seguente programma di assunzioni:

per il 2025: assunzione di n. 2 dipendenti da inquadrare nell'Area dei Funzionari profilo tecnico a tempo pieno ed indeterminato

per il 2026 e il 2027: nessuna assunzione prevista.

Progressioni verticali

È volontà dell'Amministrazione procedere alla valorizzazione delle risorse umane interne maturate nel Settore Tecnico prevedendo la progressione verticale di un istruttore tecnico all'area dei funzionari ed elevate qualificazioni per sopperire alla mancanza di personale qualificato in tale area. Pertanto nell'anno 2025, ai sensi dell'art. 13 co. 6 del CCNL 16.11.2022, in applicazione del penultimo periodo dell'art. 52 comma 1bis del D.Lgs. n. 165/2001, è prevista una progressione verticale in deroga alla disciplina ordinaria. In particolare, ai sensi della citata normativa viene prevista la possibilità di effettuare, fino al 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree di coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza. L'art. 16 co. 8 ha previsto che le progressioni siano finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 comma 612 della legge di bilancio 2022 in misura non superiore allo 0,55% del monte salari anno 2018, ma non essendo sufficiente è necessario attingere alla facoltà assunzionale e pertanto, ai sensi del medesimo art. 52, comma 1bis, è necessario soddisfare l'obbligo di riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno.

Strategia di copertura del fabbisogno

Per effetto di quanto precedentemente evidenziato nella sezione precedente, si approva il seguente piano occupazionale per il triennio 2025/2027.

Anno 2025:

- assunzione di n. 1 dipendente da inquadrare nell'Area dei Funzionari profilo tecnico tramite progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria.
- assunzione di n. 1 dipendente da inquadrare nell'Area dei Funzionari profilo tecnico. La copertura del posto dovrà effettuarsi, prima della procedura di progressione verticale, a mezzo di scorrimento di graduatoria vigente ovvero mediante mobilità volontaria ovvero mediante concorso pubblico, previa effettuazione della mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. 165/2001.

Si precisa che copertura degli ulteriori posti che si rendessero vacanti con modalità che saranno individuate con successivi atti una volta verificate le possibilità assunzionali nel frattempo maturate e comunque nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente. Per il mero turn-over a parità di area e profilo di inquadramento, la Giunta è autorizzata a procedere senza necessità di modificare preventivamente la presente programmazione.

Anno 2026:

Nessuna assunzione prevista

Anno 2027:

Nessuna assunzione prevista

N.	Settore	Cat.	Trattamento economico inclusa 13 ^A	Totale compresi comparto, IVC ed IRAP	Modalità di copertura posto	Anno
1	Tecnico	Funzionario	25.146,70	36.259,48	procedura di progressione verticale in deroga	2025
1	Tecnico	Funzionario	25.146,70	36.259,48	Scorrimento graduatoria di altro Ente, mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 o concorso previo espletamento procedura di mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001	2025
Nessuna programmazione						2026
Nessuna programmazione						2027

	Trattamento economico inclusa 13 ^A	Totale compresi comparto, IVC ed IRAP
Incremento spesa di personale prevista per anno 2025	50.293,40	72.518,96
Incremento spesa di personale prevista per anno 2026	0,00	0,00
Incremento spesa di personale prevista per anno 2027	0,00	0,00

Assunzioni mediante forme di lavoro flessibile

Viene previsto l'utilizzo delle seguenti forme di lavoro flessibile:

- ricorso a forme flessibili di impiego (convenzioni ai sensi dell'art. 14 CCNL 21/01/2004; incarichi ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004; somministrazione lavoro; contratti di lavoro a tempo determinato), nei casi e con i limiti fissati dalla normativa di riferimento;
- ricorso a forme di collaborazione occasionale a supporto;

- per la sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto;
- per la sostituzione di personale assente per maternità e congedi parentali;
- per soddisfare le esigenze organizzative dell'ente nei casi di trasformazione temporanea di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- per lo svolgimento di attività stagionali;
- per soddisfare particolari esigenze straordinarie, anche derivanti dall'assunzione di nuovi servizi o dall'introduzione di nuove tecnologie, non fronteggiabili con il personale in servizio.

Assunzioni mediante stabilizzazione di personale:

Non previste.

Dotazione organica e limiti di spesa

Sulla base di quanto detto si prende atto della nuova dotazione organica, come da prospetto che segue:

Area	Settore	Posti attualmente ricoperti		Previsione cessazioni anno 2025	Personale assumibile		Nuova dotazione	
		(A)			(B)			(A + B)
		F.T.	P.T.		F.T.	P.T.		
Funzionari ed EQ	Settore Contabile	1					1	
	Settore Tecnico	0			2		2	
	Settore Amministrativo	1					1	
Istruttori	Settore Contabile	2					2	
	Settore Tecnico	3		1			2	
	Settore Amministrativo	3					3	
	Settore Polizia Locale	1					1	
Operatori Esperti	Settore Tecnico	1					1	
Totale		12	0	1	2		13	

Includendo le azioni assunzionali previste dalla presente programmazione, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2025 nei seguenti valori:

Retribuzione tabellare della nuova dotazione organica (inclusa 13 [^])	€ 307.737,34
Indennità di comparto a carico del bilancio	€ 699,00
Personale in comando in entrata	€ 0,00
Personale in convenzione in entrata	€ 10.000,00
Assunzioni a tempo determinato (limite massimo)	€ 14.987,45
Segretario comunale (scavalco)	€ 15.902,16
Fondo rinnovi contrattuali	€ 10.593,55
Altre tipologie di lavoro flessibile	€ 0,00
Fondo del trattamento accessorio (Fondo presunto anno 2025 nel rispetto del limite del Fondo 2016) con quota trasferita a UMVB	€ 42.500,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	€ 40.097,16
Fondo del lavoro straordinario (detratto dal Fondo salario accessorio)	€ 1.500,00
IVC	€ 9.520,90
Altre spese di personale (buoni pasto,Ria, ...)	€ 15.055,32
Oneri previdenziali	€ 114.982,55
Irap (operato per dotazione organica 13 unità)	€ 36.354,78
Totale importo lordo delle spese di personale a regime su base annua	€ 619.930,21

A - Limite di spesa art. 1, comma 557, della L. 296/2006 - Media 2011/2013	€ 488.594,77
A detrarre - Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 556 della legge 296/2006	€ 16.058,28
A detrarre - Assunzioni effettuate con DPCM	€ 265.563,50
A detrarre - Spesa segretario comunale art 3, co. 6 D.L. 44/2023	€ 15.902,16
B - TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013	€ 322.406,27
Rispetto Limite A - B > 0	€ 166.188,50
C - Limite di spesa art. 33, comma 4, D.L. 34/2019 - DPCM 17/03/2020	€ 993.675,66
A detrarre - Art. 2 - Decreto 17/03/2020 -Irap	€ 36.354,78
D - Totale importo netto Irap delle spese di personale a regime su base annua	€ 583.575,43
Rispetto Limite C - D > 0	€ 410.100,23

Certificazioni del Revisore dei Conti

Sulla programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 viene acquisito il parere del Revisore dei Conti in merito all'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.

UFF. PROTOCOLLO	0436 8971 interno 1
UFF. ANAGRAFE	0436 8971 interno 2
UFF. SEGRETERIA	0436 8971 interno 3
UFF. TRIBUTI	0436 8971 interno 4
UFF. RAGIONERIA	0436 8371 interno 5
UFF. TECNICO	0436 8971 interno 6
UFF. SCUOLE	0436 8971 interno 7
POLIZIA LOCALE	0436 8971 interno 8



Comune di San Vito di Cadore

Provincia di Belluno

32046 SAN VITO DI CADORE - CORSO ITALIA 43

Codice Fiscale 00206310252

Sito internet: <http://www.comune.sanvitodicadore.bl.it>

e-mail: protocollo@comune.sanvitodicadore.bl.it

PEC: sanvitocadore.bl@certf.ip-veneto.net

Parere sulla proposta di delibera della Giunta Comunale ad oggetto: “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, sez. 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale – Consistenza del personale. Approvazione”.

Verbale n. 32 del 13/12/2024

La sottoscritta, Dott.ssa Daniela Pavan, Revisore dei Conti del Comune di San Vito di Cadore, nominato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale nr. 12 del 26 luglio 2023, esaminata la proposta di deliberazione della Giunta Comunale in oggetto e la documentazione allegata

VISTO

l’art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;
 il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ed in particolare l’articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, avente ad oggetto “Piano integrato di attività e organizzazione”;
 il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 avente ad oggetto “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione e, in particolare l’articolo 6 che prevede modalità semplificate per l’adozione del PIAO da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
 la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l’articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l’arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;

Dato atto che in data 27/04/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell’articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

Preso atto prospetti elaborati dal responsabile dell’Area Contabile U.O. Personale che evidenzia che il rapporto calcolato ai sensi del Dpcm 17/03/2020 tra il volume della spesa di personale e la media delle entrate correnti dell’ultimo triennio è pari a 16,19 % ed è compreso entro il limite della prima soglia;

Preso atto altresì che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM 17 aprile 2020 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;

Ritenuto che il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali superi il principio del turn over e della neutralità della mobilità e che pertanto sia possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE (delibera Corte Conti Emilia Romagna 32/2020/par);

E

COMUNE DI SAN VITO DI CADORE

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE

Protocollo N. 0009639/2024 del 13/12/2024

Firmatario: DANIELA PAVAN

Rilevato che il Comune di San Vito di Cadore prevede

- per il 2025: assunzione di n. 2 dipendenti da inquadrare nell'Area dei Funzionari profilo tecnico di cui n. 1 tramite accesso dall'esterno (concorso, mobilità ecc) e n. 1 con procedura di progressione verticale in deroga;
- per il 2026 e il 2027: nessuna assunzione.

Verificato che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili dei Settori dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio per gli esercizi 2022 e 2023 e, dai dati ad oggi disponibili, si presume che lo rispetterà anche per il 2024;
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € 488.594,77 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.296/2006 per gli anni 2025, 2026 e 2027 si mantiene in diminuzione rispetto al valore medio del triennio 2011- anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“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”*;
- l'Ente può aumentare la spesa di personale secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da prospetto esplicativo trasmesso.
- Al momento della stesura del presente parere è possibile presumere che l'Ente abbia la capacità di sostenere, in prospettiva futura, la spesa di personale;

Per tutto quanto sopra espresso,

ACCERTA

1. che il Piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale per il periodo 2025/2027 rispettano i vincoli imposti dalle soglie di spesa per il personale imposti dal art.1 comma 557, Legge 27.12.2006 n. 296 e art. 7 del DPCM del 17/03/2020;
2. che, in conseguenza alle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione in oggetto dando atto che la programmazione potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze dell'Ente ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

IL REVISORE DEI CONTI
Dott.ssa Daniela Pavan

Monselice, 13/12/2024



Firmato digitalmente da:
DANIELA PAVAN

Firmato il 13/12/2024 00:29

Seriale Certificato: 3485331515800524866

Valido dal 23/06/2023 al 23/06/2026

Intesi Group EU Qualified Electronic Signature CA G2