



COMUNE di TAGGIA

Provincia di IMPERIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 15
del 04/02/2025

OGGETTO:

2° SERVIZIO SEGRETERIA/AFFARI GENERALI/CONTRATTI - APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025 - 2027 - RICOGNIZIONE E DICHIARAZIONE ANNUALE SULLA NON ECCEDENZA DI PERSONALE ANNO 2025

L'anno duemilaventicinque addì quattro del mese di febbraio nella sala delle riunioni, regolarmente convocata dal Presidente per le ore 12:20, si è riunita la Giunta Comunale. Ai sensi del vigente "Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica delle sedute degli organi collegiali del Comune di Taggia", adottato con deliberazione di C.C. n. 30 del 6/5/2022, il Vice Sindaco Longobardi Espedito e gli Assessori Negroni Maurizio e Fichera Manuel partecipano alla seduta in presenza. Gli Assessori Dumarte Barbara e Cane Laura partecipano da remoto.

Alle ore 12:20 il Presidente apre i lavori e richiede al Dott. MICHELE FIGAIA, VICE SEGRETARIO, intervenuto a norma di legge e di statuto con funzioni consultive, referenti e di assistenza e quale organo verbalizzante ex art. 97 comma 4 lett. a T.U. 267/2000, l'effettuazione dell'appello che dà le seguenti risultanze:

Cognome e Nome	Presente
CONIO Arch. MARIO - Sindaco	No
LONGOBARDI Rag. ESPEDITO - Vice Sindaco	Sì
DUMARTE BARBARA - Assessore	Sì
NEGRONI Rag. MAURIZIO - Assessore	Sì
CANE LAURA - Assessore	Sì
FICHERA MANUEL - Assessore	Sì
Totale Presenti: 5	
Totale Assenti: 1	

RICONOSCIUTO legale il numero degli intervenuti, il Sig. LONGOBARDI Rag. ESPEDITO - **Vice Sindaco** a norma di statuto *assume la presidenza e dichiara aperta la seduta* per la trattazione degli oggetti indicati nell'ordine del giorno, invitando i presenti a deliberare in merito.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Sindaco relatore;

PREMESSO che:

- con deliberazione di G.C. N. 244 del 27.12.2022 è stata adottata la nuova macrostruttura dell'ente;
- con deliberazione di G.C. N. 2 del 9/1/2025 è stata modificata la macrostruttura dell'ente
- con deliberazione di G.C. N. 48 del 12.03.2024 è stato approvato il fabbisogno triennale del personale anno 2024-2026;
- con deliberazione di G.C. N. 176 del 30.10.2024 è stato modificato il fabbisogno triennale del personale anno 2024-2026;
- con delibera di Consiglio comunale n. 11 in data 04/04/2024 è stato approvato il DUP 2024/2026 e con delibera di Consiglio comunale n. 19, in data 24/4/2024, il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- con delibera di Giunta comunale n. 86 in data 24/04/2024 è stata approvata l'“Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 - 2024 – 2026”;
- con delibera di Consiglio comunale n. 42 in data 8.08.2024 è stata approvata la verifica del permanere degli equilibri di bilancio – assestamento generale;
- con deliberazione di Consiglio comunale del 23/07/2024 n. 35 è stato approvato il Rendiconto di Gestione – anno 2023;
- con deliberazione di Consiglio Comunale del 25/9/2024 n. 47 ad oggetto “ESERCIZIO FINANZIARIO 2023 - RENDICONTO CONSOLIDATO E RELAZIONE SULLA GESTIONE CONSOLIDATA – APPROVAZIONE”;

VISTO il Decreto del Ministero dell'Interno del 24/12/2024, pubblicato sulla G.U., Sezione Generale, n. 2 del 03/01/2025 che differisce il termine per la deliberazione del bilancio di previsione triennale 2025-2027 da parte degli enti locali al 28/02/2025;

EVIDENZIATO che in base all'allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011, in generale, nel DUP devono essere inseriti tutti quegli ulteriori strumenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente, fra i quali rientrano esplicitamente gli strumenti di “programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”;

OSSERVATO pertanto che il documento unico di programmazione ed il piano integrato di attività e organizzazione presentano una sovrapposizione di contenuti con riferimento alla programmazione del fabbisogno di personale;

RISCONTRATO che un primo chiarimento in merito lo ha fornito di recente la Commissione Arconet, la quale ha evidenziato che, *“al fine di quantificare le risorse finanziarie destinate alla realizzazione dei programmi dell'ente, il DUP deve fare necessariamente riferimento alle risorse umane disponibili con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente necessaria per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, e alla sua evoluzione nel tempo. Risulta pertanto evidente che, in occasione dell'approvazione del DUP e del bilancio di previsione, gli enti non possono fare riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale definito nell'ultimo PIAO adottato che riguarda il triennio che decorre dall'esercizio in corso. Per consentire la determinazione delle risorse finanziarie relative alla spesa di personale del triennio successivo è necessario che nel DUP sia inserita la programmazione triennale del personale (aggiornata rispetto all'ultimo PIAO adottato), eventualmente rinviando le indicazioni analitiche non necessarie per la quantificazione delle risorse finanziarie al successivo PIAO”*;

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al D.Lgs. 118/2011, per prevedere che la parte 2 della Sezione Operativa del DUP definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

APPURATO di dover approvare il Piano del Fabbisogno del personale per il triennio 2025-2027, alla luce delle esigenze sopravvenute e rappresentate dai responsabili di servizio in occasione delle riunioni periodiche;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

VISTA la legge di bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 approvata con L. 207 del 30.12.2024, pubblicata in G.U. n.43 del 31.12.2024;

ASSODATO che in sede di approvazione della Legge di Bilancio 2025 è stata accolta la richiesta di ANCI di abrogazione della disposizione che prevedeva per l'anno 2025 una riduzione del 25% del turn over per gli enti territoriali con più di venti dipendenti in servizio;

OSSERVATO quindi che a decorrere dall'anno 2025 l'applicazione del DM 17 marzo 2020, relativo alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, risulterà semplificata, in quanto non saranno più previste limitazioni alle percentuali annue di crescita della spesa di personale, ma dovranno essere rispettati esclusivamente i valori soglia determinati per classe demografica.

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 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. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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 superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, il quale fornisce le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati **nell'ultimo rendiconto della gestione approvato**;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative **agli ultimi tre rendiconti approvati**, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo **all'ultima annualità considerata**.

RISCONTRATO che il citato D.M., con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni nelle seguente modalità:

- suddivisione dei comuni in 9 fasce di popolazione;
- individuazione per ogni fascia demografica dei valori soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti: 27,00%);

CONSTATATO altresì che il decreto attuativo succitato individua due distinte soglie, in relazione alle quali sono ipotizzabili le tre fattispecie:

- Prima fattispecie: comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;
- Seconda fattispecie: comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;
- Terza fattispecie: comuni con moderata incidenza della spesa di personale;

RILEVATO che:

- a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 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 (27% per il Comune di Taggia);
- a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM citato, risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 (31% per il Comune di Taggia), applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;
- i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (27% per il Comune di Taggia) e dalla Tabella 3 dell'articolo 6 (31% per il Comune di Taggia) non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

EVIDENZIATO che ai sensi dell'art. 7 del sopracitato D.M. la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 (*Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*) e 5 (*Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio*) 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;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

RISCONTRATO che il Comune di Taggia, per l'anno 2025 – dati del rendiconto 2023, approvato con deliberazione consiliare CC n. 35/2024 – immediatamente eseguibile, presenta un rapporto tra entrate correnti degli ultimi tre esercizi finanziari e spesa del personale rilevata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, pari al 25,78%, come da prospetto dell'Ufficio Ragioneria, allegato al presente atto quale allegato sub. 3), e che pertanto rientra nella fascia dei comuni virtuosi;

APPURATO, come meglio indicato nell'allegato sub. 1) Piano occupazionale 2025/2027 che il costo relativo alle nuove assunzioni per l'anno 2025 rientra nel valore soglia del 27% previsto per gli enti virtuosi e che la maggiore spesa per l'anno 2025 non supera il valore di Euro 181.736,25 (incremento di cui alla succitata tabella 2);

VERIFICATO il rispetto del limite di incremento complessivo della spesa di personale ai sensi dell'art. 33, commi 1-bis e 2 del D.L. n. 34/2019, pari ad Euro 181.736,25, come da prospetto allegato alla presente deliberazione "Allegato 3";

OSSERVATO altresì che il limite di spesa ex comma 557 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 è pari ad € 3.935.911,82;

RITENUTO di approvare il fabbisogno triennale di personale 2025/2027, come da prospetto allegato (All. sub. 1);

RICHIAMATO il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che fissa un tetto alle cosiddette assunzioni flessibili;

PRESO ATTO che, sulla base dei contratti flessibili già stipulati e di quelli con il presente provvedimento programmati, detto tetto risulta rispettato, come da conteggi conservati agli atti allegato n. 4);

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

VERIFICATO CHE:

- la legge di stabilità 2012 (legge n. 183/2011) ha inciso notevolmente sull'Istituto della mobilità nel Pubblico Impiego e sul collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, prevedendo per la Pubblica Amministrazione l'onere di effettuare con cadenza almeno annuale una ricognizione del personale al fine di verificare la sussistenza di eventuali sovrannumeri ed eccedenze;
- la modifica apportata con la predetta legge n. 183/2011 all'art. 33 del d.Lgs n. 165/20001, relativo all'eccedenza del personale ed alla mobilità collettiva, ha statuito che i predetti accertamenti (eccedenza di personale o condizione di sovrannumerarietà) vengano condotti in relazione a due condizioni, ovvero, alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prescrivendo, altresì, l'obbligo della comunicazione dell'esito al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l' art. 16 della legge n. 183/2011 ha ricostruito l'Istituto della verifica delle eccedenze e dei sovrannumero come condizione prodromica imprescindibile al fine di poter programmare assunzioni, tant'è che in difetto di detta ricognizione annuale a mente dei commi 2 e 3 del novellato art. 33 D.Lgs n. 165/2001 "Le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

RITENUTO che la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo interminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale;

APPURATO che nel Comune di Taggia a seguito di ricognizione effettuate con i vari responsabili di servizio effettuata nel corso della riunione dei responsabili di servizio del 13.01.2025 non è stata rilevata all'interno dell'Ente la presenza di personale in soprannumero o in eccedenza;

RILEVATO che dal confronto fra la dotazione organica vigente e le attuali presenze in servizio non emergono situazioni di soprannumerarietà di personale;

DATO ATTO che il presente provvedimento confluirà nella Sezione 3.3 del PIAO 2025/2027;

DATO ATTO inoltre che la maggiore spesa prevista per le ulteriori figure inserite nel piano del fabbisogno del personale, trova copertura nei capitoli destinati al personale dipendente per il triennio 2025-2027;

VISTI:

- l'allegato 1 "Piano Occupazionale 2025/2027";
- l'allegato 2 "Pianta organica"
- l'allegato 3 "Verifica capacità assunzionali";
- l'allegato 4 "Verifica parametri spesa personale a tempo determinato"

VISTO il parere favorevole del Responsabile del Servizio Segreteria/Contratti/Affari Generali ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile del Settore Economico finanziario in merito alla regolarità contabile, resi ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000;

ACQUISITO infine il parere espresso favorevolmente dall'Organo di Revisione prot. 3521 del 3/2/2025;

RITENUTO di provvedere in merito alla adozione del piano dei fabbisogni del personale 2025-2027;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

Con votazione unanime resa a norma di legge

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano dei fabbisogni del personale per il periodo 2025-2027 **(all. 1) e i relativi allegati (allegati 2, 3,4)** quali parte integrante e sostanziale del presente atto;
1. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2025-2027 è coerente con i **limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020** e meglio specificati nell'allegato, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione **(allegato 3)**;
2. di **stabilire** che il presente piano integra la Sezione 3.3 del PIAO 2025/2027;
3. di **dare atto** che nel Comune di Taggia, a seguito della ricognizione effettuata, non sono attualmente presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza
4. di **trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025 – 2027 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
5. di **prendere atto** dell'informativa inviata ai Sindacati in data 27.01.2025;
6. di **demandare** al responsabile del servizio "Segreteria/Affari generali/contratti" l'organizzazione e la programmazione degli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
7. di **comunicare** l'adozione della presente ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n° 267 del 18/08/2000;

Con successiva unanime votazione favorevole,

8. di **dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000, al fine dell'espletamento delle procedure previste.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
LONGOBARDI Rag. ESPEDITO

Il Vice Segretario Comunale
Dott. MICHELE FIGAIA

firmato digitalmente