Comune di URBE

Provincia di Savona

ALLEGATO 4 DEL PIAO 2025-2027

Oggetto: Programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027.

Programmazione dei fabbisogni di personale 2025/2027.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerato che il Piano triennale del fabbisogno costituisce una sezione del PIAO relativa alla programmazione del personale e che pertanto una sua revisione comporta una modifica anche del PIAO stesso;

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.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. *Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

5. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) *il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione*

complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. 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.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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. 17.03.2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni;

Rilevato che il D.M. 17.03.2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in aggiunta a quanto stabilito dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006, che stabiliva le precedenti regole per il Comune di Urbe (*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*);

Preso atto che il Dipartimento per la Funzione Pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, ha emanato la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020 in oggetto;

Dato atto che il Decreto ha individuato 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 ed al netto dell'IRAP, 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, ed ha individuato 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;

Rilevato altresì che la Corte dei conti, Sez. reg. di controllo per l'Emilia-Romagna, con la delibera n. 55 del 25.06.2020, ha affermato: *“Alla luce della lettera e della ratio della normativa sopra riassunta, il Collegio rileva come per “ultimo rendiconto della gestione approvato” debba intendersi il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale per l'esercizio 2020. Pertanto, nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto – non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale;”*

Richiamata la vigente programmazione dei fabbisogni adottata con proprio atto deliberativo n. 67/2022;

Preso atto della dotazione di personale attualmente in forza effettiva all'ente, così esplicitata:

- N. 1 segretario comunale in convenzione (20% a Urbe);
- N. 1 istruttore, profilo professionale amministrativo, ex categoria C, a tempo pieno ed indeterminato;
- N. 1 funzionario ed elevata qualificazione, profilo professionale finanziario, ex categoria D a tempo parziale 35h/settimana ed indeterminato;
- N. 1 funzionario ed elevata qualificazione, profilo professionale tecnico, ex categoria D a tempo pieno ed indeterminato;
- N. 1 istruttore tecnico, ex categoria C, a tempo parziale 18h/settimana a tempo indeterminato;
- n. 1 operatore esperto, profilo professionale amministrativo, ex categoria B, a tempo pieno ed indeterminato;
- n. 3 operatori esperti, profilo professionale operaio – autista, ex categoria B, a tempo pieno ed indeterminato;

Dato atto che all'art. 2 del d.m. 17.03.2020 sono esplicitate 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;”

Preso atto dei dati contabili degli ultimi tre rendiconti del Comune di Urbe approvati:

ENTRATE CORRENTI PRIMI TRE TITOLI ENTRATA	
ANNO	ACCERTATO
2022	1.124.699,88 €
2023	1.073.143,18 €
2024	1.271.822,13 €
MEDIA	1.156.555,06 €
FCDE ASSESTATO 2024	143.568,78 €
MEDIA DEFINITIVA	1.012.986,28 €

Preso atto che la spesa di personale 2018, sulla base degli impegni certificati dal rendiconto approvato come indicato del decreto ministeriale, ammonta ad € **250.998,31**;

Preso atto che la spesa di personale 2024, sulla base degli impegni certificati dall'ultimo rendiconto approvato come indicato dall'art. 2, comma 1, lettera a) del decreto ministeriale, ammonta ad € **272.872,73**

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Urbe appartiene alla fascia demografica A) (popolazione al 31.12.2021: n. 666 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **29,50** % della media delle entrate dell'ultimo triennio al netto del FCDE per i comuni della fascia demografica A);
- Che il valore in oggetto stimato per il Comune di Urbe risulta quindi pari a **298.830,95** €;
- Che in riferimento all'esercizio 2024 le spese impegnate risultano al di sotto del valore soglia stabilito;
- Che ai sensi dell'art. 5 comma 1 del decreto 17.03.2020 in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni al di sotto del valore soglia possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018,

in misura non superiore ad un valore percentuale indicato, per i Comuni di cui alla fascia demografica A), del 34% per l'anno 2023, del 35% per l'anno 2024, e del 34% per l'anno 2025, 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 e del valore soglia di cui alla corrispondente fascia demografica;

Dato atto che l'incremento teorico massimo possibile delle spese di personale è pertanto pari a € 25.958,22 (272.872,73 – 298.830,95) per l'esercizio 2025;

Preso atto dei fabbisogni di personale aggiornati ad oggi ipotizzabili, per il corrente triennio:

2025	2026	2027
Sostituzione eventuale personale cessato con altro di analogo livello e tempo di lavoro.	Sostituzione eventuale personale cessato con altro di analogo livello e tempo di lavoro.	Sostituzione eventuale personale cessato con altro di analogo livello e tempo di lavoro.

Tenuto conto altresì che sulla base del disposto del D.L. 135/2018 art. 11-bis comma 2 è possibile aumentare il valore delle retribuzioni delle posizioni organizzative riducendo contestualmente per analogo importo le capacità assunzionali;

Considerato che nell'attuale organico del Comune di Urbe opera n. 1 Titolari di Posizione Organizzativa (Area Tecnica), alla quale era stata riconosciuta una retribuzione di posizione complessiva di € 10.000,00 parametrata al tempo pieno, e che il Comune di Urbe compartecipa al pagamento della retribuzione di posizione del Responsabile della Polizia Locale dell'unione dei Comuni del Beigua per € 2.500 annui, quindi per un totale di € 12.500,00, oltre la retribuzione di risultato pari al 25% ;

Considerate le suddette facoltà assunzionali e ritenuto opportuno avvalersi della facoltà prevista dalla normativa sopra richiamata, utilizzando un importo complessivo massimo di € 10.000,00 che vengono pertanto detratti dalle facoltà assunzionali 2025 sopra indicate, per destinarli alle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa nominati dall'ente in base alle revisioni organizzative;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale corrente non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale in oggetto è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- gli oneri del piano dei fabbisogni di personale consentono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta n. 18 in data 27/03/2024 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive triennale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, del d.Lgs. n. 198/2006;

Preso atto che sulla proposta della presente deliberazione i Responsabili dei Servizi interessati ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Preso atto che sul presente atto di programmazione, per la sua piena efficacia, deve essere espresso parere favorevole del revisore dei conti per la piena efficacia dell'atto;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di determinare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2025/2027, sezione del PIAO 2025/2027, nel seguente modo:

2025	2026	2027
------	------	------

Sostituzione eventuale personale cessato con altro di analogo livello e tempo di lavoro.	Sostituzione eventuale personale cessato con altro di analogo livello e tempo di lavoro.	Sostituzione eventuale personale cessato con altro di analogo livello e tempo di lavoro.
--	--	--

2. Di approvare l'aggiornamento delle capacità assunzionali dell'esercizio in corso e di dare mandato al competente responsabile per l'attuazione della presente deliberazione;
3. di dare atto che:
 - o la programmazione triennale del fabbisogno di personale rispetta i nuovi limiti di spesa del personale e di capacità assunzionale di cui al d.m. 17.03.2020 in attuazione del l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34;
 - o la citata programmazione consente il rispetto dell'equilibrio pluriennale del bilancio di previsione ed è conforme agli stanziamenti di competenza sul bilancio di previsione pluriennale;
 - o che la programmazione in oggetto rispetta altresì il limite storico quanto stabilito dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006, non risultando superiore alla spesa di personale dell'esercizio 2008, al netto delle voci escluse, ammontante a € 292.188,50;
 - o che l'ente rispetta i limiti previsti per il personale a tempo determinato;
 - o che ai sensi del comma 8 dell'art. 3 della l. n. 56/2019, Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;
- 6 di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. di dare atto che la presente programmazione avrà efficacia una volta espresso il parere favorevole dal parte dell'organo di revisione dei conti;
8. che gli esiti della predetta programmazione dovranno essere trasfusi negli strumenti finanziari di programmazione 2025/2027;

9. che l'efficacia del presente atto è subordinata all'espressione del parere favorevole da parte del revisore dei conti;
10. di trasmettere il contenuto della presente deliberazione ai soggetti sindacali a titolo di informazione;
11. di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Inoltre con voti unanimi favorevoli, resi nelle forme di legge, stante l'urgenza meglio espressa in narrativa;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 e s.m.i.