



COMUNE DI CILAVEGNA

Servizio 1 Amministrazione Generale

Tel. 0381.668042

e-mail: ammgen@comune.cilavegna.pv.it

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024/2026

INQUADRAMENTO NORMATIVO

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 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14.09.2022;
- 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;

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 2.4.68 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;

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 ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art.35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

“4. Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4.

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.

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

ATTESO che ai fini della ricognizione di cui al precitato articolo 33 del D.lgs. n. 165/2001, 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 indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale;

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 il DPCM 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” che stabilisce testualmente: “Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio

contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019 n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020”;

VISTA la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale;

CONSIDERATO che il decreto disciplina le capacità assunzionali considerando i seguenti ambiti:

- a) Specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- b) Individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
- c) Determinazione delle percentuali massime di incremento annuale;

DATO ATTO pertanto che l'attuale normativa prevede l'individuazione di fasce demografiche e valori soglia entro le quali si collocano i Comuni a seguito del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti che determinano, conseguentemente, la possibilità di assumere o meno;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il parere del revisore dei conti, allegato al presente provvedimento;

CONTESTO INTERNO

PROVVEDIMENTI DEL COMUNE DICILAVEGNA

PREMESSO che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 36 in data 28.12.2023, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con delibera di Consiglio comunale n. 37 del 28.12.2023, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- con delibera di Giunta comunale n. 7 del 18.01.2024, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2024/2026;

VISTO che questo Ente conta, alla data del 31.12.2023, un numero di abitanti pari a 5377 con una dotazione organica sempre al 31.12.2023 di n. 21 dipendenti a tempo indeterminato e quindi con un rapporto di 1 dipendente ogni 256 abitanti di gran lunga superiore a quello previsto di 1 ogni 169 abitanti e non versa in condizioni di dissesto (Decreto Ministero Interno 18.11.2020);

DATO ATTO che questo Ente ha:

- effettuato la corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;
- approvato nei termini il bilancio di previsione;
- approvato nei termini il rendiconto della gestione;
- approvato nei termini il bilancio consolidato;

- trasmesso il bilancio di previsione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmesso il rendiconto della gestione alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- trasmesso il bilancio consolidato alla BDAP entro 30 giorni dall'approvazione;
- conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'anno 2023 e alla data attuale non ci sono informazioni tali che possano inficiarne il rispetto di tale vincolo per l'anno 2024;

VISTO che a seguito dei calcoli effettuati dal Servizio Economico Finanziario, questo Ente si colloca in fascia virtuosa con una percentuale pari al 24,44% (valore soglia della fascia virtuosa 26,90%), come da prospetto agli atti;

VISTO pertanto che sussiste capacità assunzionale;

CONSIDERATO che:

- con decorrenza 1.04.2023 una figura professionale di Istruttore Amministrativo – ex Cat. C – ora Area degli Istruttori ha avuto mobilità presso altro Comune e non è stato sostituito;
- risultano attuati i collocamenti a riposo già previsti nel piano occupazionale 2023/2025, come indicati nella propria deliberazione n. 250 del 15.12.2022 e tali posizioni sono rimaste vacanti;

DOTAZIONE ORGANICA

Attualmente risulta così strutturata:

CATEGORIA	N.	COPERTI	COPERTI	VACANTI	FIGURA PROFESSIONALE
			CONVENZIONE		
CAT. D3	1	-	-	1	Funzionario Tecnico
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Socio Culturale - Assistente Sociale
CAT. D1	1	-	1*	1	Istruttore Direttivo Tecnico / convenzione
CAT. D1	2	2	-	-	Istruttore Direttivo Amministrativo
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Contabile
CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo di Vigilanza
CAT. C	4	4	-	-	Istruttore Amministrativo
CAT. C	2	2	-	-	Istruttore Amministrativo/Contabile
CAT. C	2	2	-	-	Istruttore Contabile
CAT. C	1	1	-	-	Istruttore Tecnico - Geometra
CAT. C	5	2	-	3	Istruttore Educativo Socio Culturale
CAT. C	3	3	-	-	Agente di Polizia Locale
CAT. B3	3	1	-	2	Collaboratore Amministrativo e contabile
CAT. B3	1	1	-	-	Collaboratore Tecnico
TOTALI	28	21	1	7	
CAT. C	1		-	1	Istruttore Amministrativo categoria protetta Legge 68/1999

* la posizione di Responsabile dell'Ufficio Tecnico (Funzionario Tecnico) è coperta a tempo parziale per n. 18 ore /settimanali mediante convenzionamento - art 23 CCNL 16.11.2022;

DATO ATTO che, in base al nuovo CCNL del 16.11.2022, la dotazione organica risulta nuovamente classificata come di seguito riportato:

CATEGORIA	N.	COPERTI	COPERTI CONVENZIONE	VACANTI
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	7	5	1	2
ISTRUTTORI	17	14	-	3
OPERATORI ESPERTI	4	2	-	2
TOTALI	28	21	1	7
ISTRUTTORE categoria protetta Legge 68/1999	1	-	-	1

VISTO le modifiche alla dotazione organica possono avvenire solo ad invarianza della spesa potenziale della stessa;

RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

RAVVISATA LA NECESSITA' di istituire un posto di Agente di Polizia Locale ed un posto di Istruttore Amministrativo Contabile nell'area degli istruttori, eliminando n. 2 figure professionali vacanti di Istruttore educativo socio culturale – area degli istruttori – ex Cat. C;

VALUTATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024/2026 ed il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTO il decreto legislativo 165/2001 recante: “Norme generali sull’Ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche”;

VISTA la domanda di collocamento a riposo di n. 1 Agente di Polizia Locale, con decorrenza 1.1.2025 – ex CAT. C – ora Area degli Istruttori;

DATO ATTO che nel primo semestre 2025 è previsto il collocamento a riposo di n. 1 Istruttore Contabile – ex CAT C – ora Area degli Istruttori;

VALUTATA positivamente la loro sostituzione, prevedendo anche un necessario periodo di affiancamento;

DATO ATTO che nel 2024 è ancora possibile procedere senza obbligo di avviso di mobilità ai sensi dell’art. 3 – comma 8 – Legge 56/2019;

VALUTATA pertanto la necessità di procedere nell'anno 2024 a due assunzioni al fine di affiancare il personale dimissionario, ipotizzando l'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori – tramite concorso pubblico e ipotizzando l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile - Area degli Istruttori – ex Cat. C - con decorrenza 1° agosto 2024, prediligendo una mobilità in entrata;

VISTO che al fine di procedere in tal senso occorre modificare la dotazione organica prevedendo la soppressione di n. 2 figure professionali di Istruttore educativo socio culturale – Area degli Istruttori – ex Cat. C – e l'istituzione di n. 1 figura professionale di Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori – ex Cat. C – e l'istituzione di n. 1 figura professionale di istruttore amministrativo contabile – area degli Istruttori – ex Cat. C;

DATO ATTO che con tale operazione rimane invariata la spesa potenziale della dotazione organica;

PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2024-2026

PROGRAMMAZIONE ANNO 2024:

- Assunzione di n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori – tramite concorso pubblico;
- Assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile – con decorrenza da almeno 1° agosto 2024 – Area degli Istruttori – prediligendo la mobilità volontaria in entrata;
- Conferma Convenzione con altro Ente (art. 23 CCNL 16.11.2022) per utilizzo personale per n. 18 ore settimanali per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP.

PROGRAMMAZIONE ANNO 2025:

- Pensionamento dall'1.1.2025 di n. 1 Agente di Polizia Locale – Area degli Istruttori;
- Pensionamento nel primo semestre 2025 di n. 1 Istruttore contabile – Area degli Istruttori; Il suddetto personale viene sostituito con le assunzioni fatte nell'anno 2024 per relativo affiancamento;
- Pensionamento per raggiunti limiti di età di n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza – Area dei Funzionari ed elevata qualificazione;
- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale per n. 18 ore settimanali per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;
- Valutazione circa la conferma Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP;

PROGRAMMAZIONE ANNO 2026:

- Conferma Convenzione con altro Ente (ex art. 14 CCNL 22.01.2004 e art. 17 CCNL 21.05.2018) per utilizzo personale per n. 18 ore settimanali per copertura posto di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D;

- Valutazioni circa Convenzioni per il Servizio di Polizia Locale – SUAP;

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA CON INVARIANZA DELLA SPESA DI PERSONALE

CATEGORIA	N.	COPERTI	COPERTI CONVENZIONE	VACANTI
FUNZIONARI E ELEVATA QUALIFICAZIONE	7	5	1	2
ISTRUTTORI	17	14	-	3
OPERATORI ESPERTI	4	2	-	2
TOTALI	28	21	1	7
ISTRUTTORE categoria protetta Legge 68/1999	1	-	-	1

E strutturata secondo i seguenti profili professionali

CATEGORIA	N.	COPERTI	COPERTI CONVENZIONE	VACANTI	FIGURA PROFESSIONALE
ex CAT. D3	1	-	-	1	Funzionario Tecnico
ex CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Socio Culturale - Assistente Sociale
ex CAT. D1	1	-	1*	1	Istruttore Direttivo Tecnico / convenzione
ex CAT. D1	2	2	-	-	Istruttore Direttivo Amministrativo
ex CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo Contabile
ex CAT. D1	1	1	-	-	Istruttore Direttivo di Vigilanza
ex CAT. C	4	4	-	-	Istruttore Amministrativo
ex CAT. C	3	2	-	1	Istruttore Amministrativo/Contabile
ex CAT. C	2	2	-	-	Istruttore Contabile
ex CAT. C	1	1	-	-	Istruttore Tecnico - Geometra
ex CAT. C	3	2	-	1	Istruttore Educativo Socio Culturale
ex CAT. C	4	3	-	1	Agente di Polizia Locale
ex CAT. B3	3	1	-	2	Collaboratore Amministrativo e contabile
ex CAT. B3	1	1	-	-	Collaboratore Tecnico
TOTALI	28	21	1	7	
CAT. C	1		-	1	Istruttore Amministrativo categoria protetta Legge 68/1999

* la posizione di Responsabile dell'Ufficio Tecnico (Funzionario Tecnico) è coperta a tempo parziale per n. 18 ore /settimanali mediante convenzionamento - art 23 CCNL 16.11.2022;

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

DARE ATTO che è acquisito il parere favorevole dell'organo di revisione economico-finanziaria rilasciato ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001, come di seguito riportato:

L'ORGANO DI REVISIONE DEL COMUNE di CILAVEGNA (PV)

Dott. Alessandro LONATI

All'ill.mo Sig. **SINDACO**
del Comune di **CILAVEGNA**

OGGETTO: Parere PIAO 2024-2026 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale"

Il sottoscritto Dott. Alessandro LONATI, Revisore unico dei Conti del Comune,

Esaminata la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, ed in particolare la sezione "Programmazione piano triennale dei fabbisogni del personale";

Richiamati i seguenti dispositivi di legge:

- L'art. 6 del d.lgs. 165/2001
- L'art. 33 del d.lgs. 165/2001
- L'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001;
- L'art. 1, commi 557, 557 – bis, 557 – ter e 557 – quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- L'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010
- L'art. 3 del decreto – legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 114/2014
- L'art. 1, comma 228, della legge 208/2015

Visto il Decreto 8/05/2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulle Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

Considerato che in data 27 aprile 2020, con Gazzetta Ufficiale, serie n. 108, è stato emanato il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., che dispone l'entrata in vigore delle nuove norme con decorrenza del 20 aprile 2020;

Precisato che, ai sensi del decreto n. 132 del 30 giugno 2022, il Piano triennale dei fabbisogni del personale costituisce parte della sezione "organizzazione e capitale umano";

Rilevato che con deliberazione del Consiglio comunale n. 12 del 03/05/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione dell'anno 2022;

Ritenuto opportuno procedere alla programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 con le modalità e le tempistiche individuate dalla normativa richiamata, alla luce dei dati contabili di spesa di personale ed entrate correnti derivanti dal rendiconto dell'anno 2022, verificandone l'incidenza sul rapporto di sostenibilità finanziaria del Comune e valutando le eventuali conseguenze sugli spazi assunzionali dell'ente;

Verificato il rispetto delle prescrizioni di legge, della contabilità dei costi derivanti dalla rideterminazione della dotazione organica sulla base dei fabbisogni di personale programmati per il triennio 2024/2026;

Verificata la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente

esprime

per quanto di propria competenza parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Alessandro LONATI

