

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 28 del 04/12/2024

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2026/2027.

L'Organo di Revisione Dott. Alessandro Beccu, al quale è stato confermato l'incarico di revisore unico dei conti per il triennio 2022-2025 con deliberazione di Consiglio comunale n. 18 del 29/04/2022;

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.lgs. n.267/2000 *"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"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- il decreto del 25 luglio 2023 di modifica agli allegati del d.lgs. 118/2011 che ha delimitato il perimetro in materia di personale;

- il parere del dipartimento della funzione pubblica prot. n. 46078/2010;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

tenuto conto che:

- il termine di approvazione del nuovo PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 – è differito di trenta giorni rispetto a quello di approvazione dei bilanci e quindi dovrà essere approvato entro il 31 gennaio 2025 (art. 8, comma 2, D.M. 132/2022);
- il PIAO sostituisce:
 - il POLA e il piano della formazione, poiché detta la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
 - il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché esplicita gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione;

dato atto che con la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 221 del 14 novembre 2024 si intende approvare il **PIAO 2025-2027** al quale è allegato il nuovo **fabbisogno del personale 2025-2027**;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020, entrato in vigore in data 20/04/2020) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Servizi comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi servizi situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

tenuto conto che con la deliberazione di Giunta Comunale n. 219 in data 14.11.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stata effettuata la ricognizione delle condizioni di soprannumero o eccedenza del personale dipendente per l'anno 2025 dando atto che nell'ente non sono presenti nel corso dell'anno 2025 né dipendenti né responsabili di servizio in soprannumero o eccedenza;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 221 del 14 novembre 2024, avente ad oggetto “**Approvazione PIAO 2025-2027**” **contenete il fabbisogno del personale 2025-2027** unitamente agli allegati.

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale¹²³ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli

¹ Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... 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...

² Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: 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

³ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una “dotazione” di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (**di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018**);

- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il “*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*”;

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

Descrizione	2011	2012	2013
Totale macro-aggregato 1	€ 1.186.603,02	€ 1.222.913,10	€ 1.157.603,35
Totale macro-aggregato 2 (IRAP)	€ 72.014,98	€ 78.326,00	€ 72.004,00
TOTALE SPESE DI PERSONALE	€ 1.258.618,00	€ 1.301.239,10	€ 1.229.607,35
VOCI A DETRARRE	2011	2012	2013
Spese per straordinario elettorale a carico di altre Amministrazioni	€ -	€ -	€ -
Spese per categorie protette - quota d'obbligo n.1 dipendenti	€ 25.176,59	€ 26.316,11	€ 24.677,80
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	€ -	€ -	€ -
Oneri per rinnovi contrattuali	€ -	€ -	€ -
Diritti di rogito, ICI, Progettazione, Condono Edilizio		€ 56.305,04	€ 10.588,01
Formazione	€ 5.842,83	€ 6.449,55	€ 4.670,00
Spese per trasferte/missioni	€ 8.864,05	€ 4.712,23	€ 722,75
Rimborso personale in convenzione/comando			€ 32.069,46
TOTALE SPESE ESCLUSE	€ 39.883,47	€ 93.782,93	€ 72.728,02
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	€ 1.218.734,53	€ 1.207.456,17	€ 1.156.879,33
LIMITE TRIENNIO 2011 - 2013		1.194.356,68 €	

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Golfo Aranci si colloca nella fascia demografica lett. C) (popolazione da 2000 a 2999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento nel 2023 pari a 2.400;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2021 – 2022 – 2023) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2023) si at-

testa al 13,00%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,60%;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- secondo le disposizioni del più volte citato DM e della soglia minima del 27,60%, il Comune di Golfo Aranci ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

CALCOLO DELLA NUOVA CAPACITA' ASSUNZIONALE		2025	2026	2027
SPESA 2018 PER TEMPI INDETERMINATI				
tabella 12 conto annuale	644.400,00			
tabella 13 conto annuale	37.213,00			
contributi (escluso irap)	181.854,35			
SPESA 2018 PER TEMPI INDETERMINATI	863.467,35	863.467,35	863.467,35	863.467,35
SPESA PROGRAMMAZIONE PER TEMPI INDETERMINATI (SENZA NUOVI ASSUNTI)		1.043.565,14	1.089.786,51	1.124.002,80
SPESA PROGRAMMAZIONE PER TEMPI INDETERMINATI (NUOVE ASSUNZIONI)		58.665,73	63.998,97	63.998,97
TOTALE SPESA PROGRAMMAZIONE 2025-2027		1.102.230,87	1.153.785,48	1.188.001,78
INCREMENTO MASSIMO UTILIZZABILE		308.969,13	308.969,13	308.969,13
INCREMENTO UTILIZZATO OLTRE LA SPESA 2018 (DA PORTARE IN DEDUZIONE NEL LIMITE C.557)		238.763,52	290.318,13	324.534,43

- il Comune di Golfo Aranci con le spese di personale previste nel fabbisogno 2025-2027 non superano il valore soglia di 27,60%;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *“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 ...”*;

dato atto che:

- il **budget finanziario** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio 2025-2027 necessari per il Turn-Over (nel 2024 hanno cessato n. 2 dipendenti a tempo indeterminato) ammonta a **€ 43.580,33**;
- la spesa complessiva per l'istruttore amministrativo-contabile, al fine del rispetto del turn-over, ammonta a **€ 29.423,35**;
- la mobilità da Comuni con più di 20 dipendenti per n. 1 posto area istruttore di Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo indeterminato e full-time a 36 ore non erode la capacità assunzionale del Comune di Golfo Aranci;

dato atto inoltre che l'Ente:

- prima esprimerà per tutti i posti previsti nel piano occupazionale 2025-2027 la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.lgs. n. 165/2001 che dovrà avere esito negativo per poter procedere con le procedure concorsuali previste nel suddetto piano;
- intende avvalersi, per alcune delle assunzioni programmate, della possibilità di non ricorrere alle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 e art. 3, comma 8, legge 56/2019;

dato atto infine che, con riferimento al nuovo piano occupazionale 2025-2027, verranno esperite le seguenti procedure per la copertura di:

- n. 1 posto area istruttore amministrativo-contabile categoria giuridica ed economica C a tempo indeterminato e full-time a 36 ore tramite concorso senza previa mobilità volontaria;
- n. 1 posto area istruttore di Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo indeterminato e full-time a 36 ore tramite mobilità da Comuni con più di 20 dipendenti (la procedura verrà espletata a condizione che la mobilità in uscita dell'istruttore di Polizia Locale si sia conclusa positivamente con il trasferimento presso altro Ente);

- n. 1 posto area assistente sociale categoria giuridica ed economica D a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 8 mesi;
- n. 1 posto area istruttore tecnico geometra categoria giuridica ed economica C5 a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 1 mese;
- n. 2 posti area istruttore Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 6 mesi nel 2025;
- n. 2 posti area istruttore Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 6 mesi nel 2026;
- n. 2 posti area istruttore Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 6 mesi nel 2027;

tenuto conto che il Comune di Golfo Aranci quindi con riferimento all'Unione dei Comuni Riviera di Gallura, all'allegato A) del Fabbisogno 2025-2027 e alle diverse deliberazioni di Giunta Comunale del Comune di Golfo Aranci:

- cede, o meglio si accolla, la capacità assunzionale per l'utilizzo a tempo parziale del dipendente Geom. Francesco Chighini da parte della citata Unione;
- cede, o meglio si accolla, un quarto della capacità assunzionale per l'assunzione da parte della citata Unione di un istruttore direttivo amministrativo a tempo indeterminato e full-time per il triennio 2025-2027 per complessivi € 8.875,00 comprensivo di oneri e Irap per ogni annualità;
- cede, o meglio si accolla, per il triennio 2025-2027 una parte della spesa per la posizione organizzativa e indennità di risultato di un Responsabile di Servizio della suddetta Unione per complessivi € 3.900,00 oltre oneri e Irap per ogni annualità;
- ha rinunciato alla capacità assunzionale per incremento art. 11-bis per complessivi € 7.263,73;

rilevato quindi che con il presente atto sono previste, nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati e dei limiti previsti dalla normativa, le procedure per la copertura di:

- n. 1 posto area istruttore amministrativo-contabile categoria giuridica ed economica C a tempo indeterminato e full-time a 36 ore tramite concorso senza previa mobilità volontaria;
- n. 1 posto area istruttore di Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo indeterminato e full-time a 36 ore tramite mobilità da Comuni con più di 20 dipendenti (la procedura verrà espletata a condizione che la mobilità in uscita dell'istruttore di Polizia Locale si sia conclusa positivamente con il trasferimento presso altro Ente);
- n. 1 posto area assistente sociale categoria giuridica ed economica D a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 8 mesi;
- n. 1 posto area istruttore tecnico geometra categoria giuridica ed economica C5 a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 1 mese;
- n. 2 posti area istruttore Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 6 mesi nel 2025;
- n. 2 posti area istruttore Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 6 mesi nel 2026;
- n. 2 posti area istruttore Polizia Locale categoria giuridica ed economica C a tempo determinato e part-time a 12 ore tramite utilizzo di un dipendente di ruolo di un altro Comune per 12 ore per 6 mesi nel 2027;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili di Servizio competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta

RAMMENTA

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm.ii., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

ACCERTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2025/2027 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- il nuovo turn-over previsto per il 2025 per i Comuni sopra i 20 dipendenti;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 221 del 14 novembre 2024, avente ad oggetto **“Approvazione PIAO 2025-2027” contenete il fabbisogno del personale 2025-2027.**

Data 04 dicembre 2024

L'Organo di Revisione

Dott. Alessandro Beccu

