

COMUNE DI VALMACCA

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 84 DEL 31 dicembre 2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) - ANNO 2024-2026. MODIFICA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **trentuno** del mese di **dicembre** alle ore nove e trenta nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. BOVIO PIERO - Sindaco	Sì
2. BERTONE MONICA - Vice Sindaco	Sì
3. BROVEGLIO BOSELLI ANNA MARIA - Assessore	Sì*
* presente in videoconferenza	
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa ENRICO Dott. BOVIO, Vice Segretario Comunale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. BOVIO PIERO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le deliberazioni n. 35 del 29/11/2023 e 41 del 23/12/2023, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione semplificato (D.U.P.S.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2024-2026;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 28/12/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;

VISTO l'art 39 della Legge 27 dicembre 1997 n. 449, che impone alle Amministrazioni pubbliche di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

VISTO l'art. 33, comma 2 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, sulla base del quale le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti in essere";

RICHIAMATA la propria deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 08/04/2024 con la quale veniva approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026 che contiene, tra gli altri, anche il piano triennale del fabbisogno di personale, relativo agli anni 2024-2026 già approvato con deliberazione G.C. n. 13 del 29/01/2024;

CONSIDERATO che l'ente può modificare la pianificazione triennale del fabbisogno di personale approvata, in relazione al verificarsi di nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sopravvenute (ricognizione delle cessazioni dal servizio, capacità assunzionali e relativa residua capacità assunzionale) e di correlate previsioni finanziarie, sia in riferimento ad eventuali intervenute cogenti modifiche normative, con particolare riferimento al limite di spese di personale ed al pareggio di bilancio, nonché per l'analisi della sostenibilità economico-finanziaria dei trattamenti stipendiali;

DATO ATTO che:

- si rende necessario procedere alla modifica del PIAO 2024-2026, nella Sezione relativa al Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2024-2026, a seguito dello scioglimento anticipato dell'Unione dei Comuni Terre di Po E Colline del Monferrato, con effetto dal 01.01.2025;
- tale modifica si rende necessaria per il riassorbimento del personale a suo tempo trasferito dal Comune di Valmacca, in conformità alla deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 18.05.2016, con decorrenza dal 01.01.2025;

RITENUTO pertanto di approvare la modifica del Piano Triennale del Personale (Ptfp) 2024-2026 quale sezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026;

Visti i pareri favorevoli espressi in merito alla proposta di deliberazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

ACQUISITO il parere dell'organo di revisione agli atti dell'ufficio;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i.;

VISTO il Regolamento Comunale di Contabilità;

VISTO il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Con voti favorevoli unanimi resi in modo palese;

DELIBERA

di approvare la modifica al PIAO 2024-2026 di cui alla delibera G.C. n.27/2024 con particolare riferimento alla **sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”**, comprensiva dei prospetti dimostrativi del rispetto dei limiti assunzionali di cui al D.L. 34/2019, all’art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 e all’art. 1 comma 557 della L. 296/2006, allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

di dare atto che le rimanenti sezione e sottosezioni del PIAO rimangono invariate, come risultanti dalla deliberazione di G.C. n. 27/2024;

di dare atto altresì che la presente programmazione costituisce allegato al DUPS (documento unico di programmazione) 2024-2026;

di dare atto altresì che dell’adozione del presente provvedimento è data comunicazione alle Organizzazioni Sindacali e alla R.S.U.;

di disporre la pubblicazione del presente atto nel Portale P.I.A.O. del Dipartimento della Funzione Pubblica nonché sul sito internet del Comune, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, ai sensi dell’art.23 del D.lgs. n. 33/ 2013 e dell’art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021

di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art.134 co.4 D.Lgs. 267/2000.

COMUNE DI VALMACCA

Provincia di ALESSANDRIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

ISCRITTA ALL'ORDINE DEL GIORNO

GIUNTA COMUNALE N. 84 DEL 31/12/2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) - ANNO 2024-2026. MODIFICA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE.

CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Avendo provveduto all'istruttoria della proposta di deliberazione in oggetto e verificato la sua conformità alla normativa che regola la materia in oggetto, per quanto di competenza, **si esprime parere favorevole di regolarità tecnica**, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Li, 31 dicembre 2024

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Enrico Dott. BOVIO

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 84 DEL 31/12/2024

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.to BOVIO PIERO

IL VICE SEGRETARIO DELL'ENTE
F.to ENRICO Dott. BOVIO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N.RO 97 Reg. pubbl.

Su attestazione del messo, certifico che copia di questa deliberazione della Giunta Comunale è stata affissa all'albo pretorio sul sito istituzionale dell'Ente oggi 04/03/2025 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi ai sensi di legge.

Contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco n. 05/2025 trasmesso ai Consiglieri Comunali Capo Gruppo in conformità all'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000.

Addì 04/03/2025

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to Dott. Enrico Bovio

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134, T.U.E.L. D.lgs.vo 267/2000)

Si attesta che la presente deliberazione è Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)
Addì 31-dic-2024

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale. In carta libera per uso amministrativo.
Lì 04/03/2025

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Dott. Enrico Bovio



COMUNE DI VALMACCA

Provincia di Alessandria

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 09.06.2021, n. 80 convertito con modificazioni in L. 06.08.2021, n. 113)

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 08/04/2024

**PRIMA MODIFICA approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del
31/12/2024**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3 – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

A) Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vincoli di spesa (articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i. e del decreto ministeriale attuativo 17/03/2020)

Atteso che, in applicazione delle regole introdotte dall'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e s.m.i., e del decreto ministeriale attuativo 17.03.2020 a seguito dell'approvazione del **Rendiconto 2023** con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 22.04.2024, viene effettuato il calcolo degli spazi assunzionali disponibili con riferimento al rendiconto di gestione degli anni 2021, 2022 e 2023 per le entrate, al netto del FCDE dell'ultima delle tre annualità considerate, e dell'anno 2023 per la spesa di personale.

- Il Comune evidenzia un rapporto percentuale tra spesa ed entrate pari al **18,29%**;
- Con riferimento alla classe demografica di appartenenza dell'ente, la percentuale prevista nel decreto ministeriale attuativo in Tabella 1 è pari al **29,50%** e quella prevista in Tabella 3 è pari al **33,50%**;
- Il comune si colloca pertanto entro la soglia più bassa, disponendo di un margine per capacità assunzionale aggiuntiva teorica rispetto a quella ordinaria, ex art. 4, comma 2, del D.M. 17.03.2020, da utilizzare per la programmazione dei fabbisogni del triennio 2024/2026, aggiornata sulla base dei dati del rendiconto 2023, di € **97.484,24** con individuazione di una "soglia" teorica di spesa, ai sensi della *Tabella 1* del decreto, di € **256.598,61 (spesa di personale 2023 + 97.484,24)**;
- Ricorre però l'applicazione dell'ulteriore parametro di incremento progressivo della spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2018, previsto in *Tabella 2* del decreto attuativo, ex art. 5, comma 1, poiché questa restituisce un valore inferiore alla "soglia" di Tabella 1, individuando una ulteriore "soglia" di spesa per l'anno 2024 pari ad € **197.917,13** (determinata assommando alla spesa di personale dell'anno 2018 di € **159.114,37** un incremento, pari al 35%, per € **51.311,85**);
- il Comune non dispone di resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, che alla luce dell'art. 5 comma 2 del D.M. 17.03.2020 e della Circolare interministeriale del 13.05.2020, potrebbero essere usati "in superamento" degli spazi individuati in applicazione della *Tabella 2* summenzionata, tenendo conto della nota prot. 12454/2020 del MEF - Ragioneria Generale dello Stato, che prevede che tali resti siano meramente *alternativi*, ove più favorevoli, agli spazi individuati applicando la Tabella 2 del D.M.;
- la capacità assunzionale aggiuntiva complessiva del Comune per l'anno 2024 ammonta pertanto a € **51.311,85**, determinando così la soglia di riferimento per la spesa di personale per l'anno 2024, secondo le percentuali della richiamata Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17.03.2020, in un importo insuperabile di € **197.917,13**.

Il tutto come si evince dalle tabelle sotto riportate:

- a) Prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2021-2022-2023, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2023:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
TRIENNIO	2021	2022	2023
Entrate correnti ultimo triennio (dati da consuntivi approvati)	894.770,01	925.885,93	870.079,68
MEDIA ENTRATE NEL TRIENNIO	896.911,87		
FCDE Bilancio di Previsione 2023 assestato	27.086,07		
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE	869.825,80		

b) Calcolo delle spese di personale anno 2018:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE	
D.M. 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU G.U. serie generale, n. 108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019	
D.M. 17 marzo 2020 art. 2: 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'articolo 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 partecipi o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.	
Circolare Ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel Macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019	146.605,28

c) Calcolo delle spese di personale da rendiconto anno 2023:

CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE	
D.M. 17 MARZO 2020 PUBBLICATO SU G.U. serie generale, n. 108 del 27/04/2020 ATTUATIVO ART. 33, COMMA 2 DEL D.L. 34/2019 e successivi decreti correttivi	
D.M. 17 marzo 2020 art. 2: 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'articolo 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 partecipi o comunque facenti capo all'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.	
Correttivo n. 2 – spesa segretario in convenzione (Decreto Ministero Interno 21.10.2020 art. 3 comma 2): Gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati all'Ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli Enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare di segreteria convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa.	
Correttivo n. 4 – arretrati precedenti CCNL 2019/2021 (art. 3 comma 4 ter DL 36/2022 (DL PNRR 2) convertito in Legge n. 79/2022: “A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del DL 30.04.2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019 n. 58”.	
Circolare Ministeriale: gli impegni da considerare sono quelli relativi alle voci riportate nel Macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U.1.03.02.12.001; U.1.03.02.12.002; U.1.03.02.12.003; U.1.03.02.12.999.	
TOTALE SPESE DI PERSONALE D.L. 34/2019	159.114,37

d) Calcolo rapporto tra le spese di personale 2023 e media entrate al netto FCDE:

$$\frac{\text{Spese di personale 2023 € 159.114,37}}{\text{Media entrate netto FCDE € 869.825,80}} * 100 = \mathbf{18,29\%}$$

e) Calcolo dell'incremento teorico effettivo

INCREMENTO TEORICO € 97.484,24

$(869.825,80 \times 29,50\%) - 159.114,37$

(Media entrate ultimo triennio al netto FCDE*percentuale tabella 1) – Spese di personale 2023

INCREMENTO CALMIERATO (per l'anno 2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020 - 2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente nell'anno 2024 è il seguente:

ANNO 2024 € 51.311,85

$(146.605,28 \times 35\%)$

(Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente)

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo Ente si verifica che l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, **per l'anno 2024** il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune potrebbe pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma l'incremento deve essere ricondotto entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso.

Il Comune può pertanto assumere per nuove e maggiori assunzioni entro lo spazio finanziario di € 51.311,85 nel rispetto del limite di spesa di personale complessivamente ammissibile come definito dalla tabella 2 del DM 17.03.2020 di € 197.817,13.

Il Comune può assumere entro i seguenti spazi finanziari:

ANNO 2024
€ 51.311,85

Per gli anni 2025 e 2026, cessati gli effetti dell'applicazione della Tabella 2, il Comune può assumere entro gli spazi finanziari definiti secondo la Tabella 1:

ANNO 2025	ANNO 2026
€ 97.484,24	€ 97.484,24

Rilevato che, includendo le azioni assunzionali introdotte dalla presente deliberazione, dettagliate di seguito, si verifica il rispetto del contenimento della spesa di personale previsionale dell'anno 2024 entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M. 17.03.2020, come su ricostruiti, nei seguenti valori:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 146.605,28
+ SPAZI ASSUNZIONALI TABELLA 2 D.M.	€ 51.311,85
= LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 197.917,13
≥ SPESA DI PERSONALE PREVISIONALE 2024	€ 186.254,58
<i>n.b.: la spesa personale previsionale 2024 è stata determinata secondo la nozione del D.M. 17/03/2020 (quindi senza Irap), tenuto conto delle scelte assunzionali previste nella presente programmazione dei fabbisogni, sia a tempo indeterminato che mediante forme di lavoro flessibile.</i>	

Dato atto che:

- la programmazione dei fabbisogni risulta pertanto pienamente compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17.03.2020;
- tale spesa risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica, secondo il seguente prospetto:

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DEL'INCREMENTO EFFETTIVO CON LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE			
	ANNO 2024	ANNO 2025	ANNO 2026
Spesa personale 2018 <i>(voci rilevanti ai sensi del DM)</i>	146.605,28		
Spesa personale 2023 <i>(voci rilevanti ai sensi del DM)</i>		159.114,37	159.114,37
+ Incremento calmierato	51.311,85		
Valore massimo teorico		97.484,24	97.484,24
Importo massimo consentito	197.917,13	256.598,61	256.598,61
Spesa personale prevista <i>(voci rilevanti ai sensi del DM)</i> <i>Macroaggregato 101 + altre</i> <i>spese personale, no Irap</i>	186.254,58	184.834,66	184.834,66
Capacità assunzionale residua	11.662,55	71.763,95	71.763,95

- i maggiori spazi assunzionali, concessi in applicazione del DM 17 marzo 2020, sono utilizzati, conformemente alla norma dell'articolo 33, comma 2, su richiamato, per assunzioni esclusivamente a tempo indeterminato.

B) Verifica del rispetto del tetto alla spesa di personale (art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006)

Verificato, inoltre, che la spesa di personale per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del tetto di spesa di personale in valore assoluto determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006.

Per i Comuni inferiori a 1000 abitanti si fa riferimento alla spesa 2008 (Comma 562 L. 296/2006) € **209.443,69**.

Visti i prospetti del Bilancio 2024/2026 aggiornati e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale si mantiene contenuta nel rispetto della spesa 2008, come si evince dal seguente prospetto:

	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	220.831,00	214.300,00	214.300,00
Spese macroaggregato 103 formazione del personale	1.000,00	1.000,00	1.000,00
Irap macroaggregato 102	12.560,00	12.100,00	12.100,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00
Altre spese: 104 personale in convenzione S.C.	0,00	0,00	0,00
Altre spese: 109 spese personale comandato e in convenzione	0,00	0,00	0,00
Altre spese: 103 missioni	3.500,00	3.500,00	3.500,00
Totale spese di personale (A)	237.891,00	230.900,00	230.900,00
(-) Componenti escluse (B)	71.498,00	57.400,00	57.400,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	166.393,00	173.500,00	173.500,00
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)			

C) Verifica del rispetto del tetto alla spesa per lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010)

Dato atto, inoltre, che la spesa di personale mediante forme di lavoro flessibile previste per l'anno 2024, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, come segue:

Valore spesa per lavoro flessibile anno 2009: €17.180,00
Spesa per lavoro flessibile per l'anno 2024: € 7.700,00

D) verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs.165/2001, **con esito negativo.**

E) verifica del rispetto delle altre norme rilevanti ai fini della possibilità di assumere

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/2016, convertito in Legge 160/2016, l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/04/2014, n. 66 convertito nella L. 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/01/2009, n. 2;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- si attesta che il Comune di Valmacca non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale.

F) stima del trend delle cessazioni:

Alla luce della normativa vigente e delle informazioni disponibili, non si prevedono cessazioni di personale nel triennio oggetto della presente programmazione.

G) stima dell'evoluzione dei fabbisogni:

ANNO 2024
TEMPO INDETERMINATO
Non si prevedono assunzioni
TEMPO DETERMINATO
Utilizzo di prestazioni extra orario di dipendenti di altro ente (art. 1, comma 557 L. 311/2014, nell'ambito dell'Area Tecnica.

ANNO 2025
TEMPO INDETERMINATO
Reintegro ex dipendente trasferito all'Unione dei Comuni Terre di Po E Colline del Monferrato con deliberazione G.C. n. 34 del 18.05.2016. Si prevede l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 istruttore di polizia locale da assegnare al Settore POLIZIA MUNICIPALE.
TEMPO DETERMINATO
Utilizzo di prestazioni extra orario di dipendenti di altro ente (art. 1, comma 557 L. 311/2014, nell'ambito dell'Area Tecnica.

ANNO 2026
TEMPO INDETERMINATO
Non si prevedono assunzioni.
TEMPO DETERMINATO
Utilizzo di prestazioni extra orario di dipendenti di altro ente (art. 1, comma 557 L. 311/2014, nell'ambito dell'Area Tecnica.

In caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al turn over nel rispetto della normativa vigente.

COMUNE DI VALMACCA
Provincia di Alessandria

Allegato alla deliberazione G.C. n. 84 del 31/12/2024

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2024-2026 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Per effetto dell'entrata in vigore, a fare data dal 1° aprile 2023, del nuovo sistema di classificazione del personale dipendente, come disciplinato dal Titolo III del nuovo C.C.N.L. sottoscritto in data 16.11.2022, in combinato disposto alla deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 20/03/2023 di approvazione dei nuovi profili professionali, si rappresenta qui di seguito il nuovo assetto organizzativo del Comune di Valmacca (AL).

			Dotazione precedente		Nuova dotazione		Posti coperti		Posti vacanti	
			Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale	Tempo pieno	Tempo parziale
Area Funzionari	Nuovo profilo	Profilo precedente								
	FUNZIONARIO APPALTI PUBBLICI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO CONTABILE oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE								
	FUNZIONARIO PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO									
	FUNZIONARIO GIURIDICO - AMMINISTRATIVO		1		1		1			
	FUNZIONARIO CONTABILE		1		1		1			
	EDUCATORE ASILO NIDO	Nuovi								
	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA									
	FUNZIONARIO CULTURALE	ISTRUTTORE DIRETTIVO CULTURALE								
	FUNZIONARIO LAVORI PUBBLICI e MANUTENZIONE	FUNZIONARIO TECNICO oppure ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO								
	FUNZIONARIO EDILIZIA E URBANISTICA									
	FUNZIONARIO SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.CONT. Addetto servizi sociali e UDP								
	FUNZIONARIO SISTEMI INFORMATIVI	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO								
	FUNZIONARIO POLIZIA LOCALE	ISPETTORE DI POLIZIA MUNICIPALE								
	SPECIALISTA DELLA COMUNICAZIONE	ISTRUTTORE DIRETTIVO COMUNICAZIONE								
	BIBLIOTECARIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO BIBLIOTECA								
	EDUCATORE PROFESSIONALE	EDUCATORE PROFESSIONALE								
Area Istruttori	ASSISTENTE SOCIALE	ASSISTENTE SOCIALE								
	ISTRUTTORE DIDATTICO SCUOLA DELL'INFANZIA*	INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA								
	ISTRUTTORE DIDATTICO ASILO NIDO*	EDUCATORE ASILO NIDO								
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE								
	ISTRUTTORE ADDETTO RELAZIONI CON IL PUBBLICO									
	ISTRUTTORE CONTABILE		1		1				1	
	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	AGENTE DI P.M.	1		1				1	
	ISTRUTTORE TECNICO	COORDINATORE MANUTENZIONI ISTRUTTORE TECNICO								
	ISTRUTTORE CULTURALE	ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO CULTURA								
Operatori esperti	ISTRUTTORE SERVIZI INFORMATICI	ISTRUTTORE INFORMATICO								
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO								
		APPLICATO AMMINISTRATIVO								
		OPERATORE AMMINISTRATIVO CONTABILE								
	COLLABORATORE TECNICO-MANUTENTIVO	COLLABORATORE PROFESSIONALE								
		ESECUTORE TECNICO	1		1				1	
	COLLABORATORE SCOLASTICO	ESECUTORE SCOLASTICO								
Operatori	AUTISTA SCUOLABUS	AUTISTA SCUOLABUS	1		1		1			
	COLLABORATORE SERVIZI GENERALI	ESECUTORE AMMINISTRATIVO								
	OPERATORE AUSILIARIO* (*Profili a esaurimento)	OPERATORE SCOLASTICO								
TOTALE			6	0	6	0	3	0	3	0

POSTI SOPPRESSI		
Profilo professionale	Numero	
	Tempo pieno	Tempo parziale
POSTI ISTITUITI		
Profilo professionale	Numero	
	Tempo pieno	Tempo parziale

Nella dotazione organica risultano non coperti i seguenti 3 posti:

- n. 1 Istruttore contabile Cat. ex C – tempo pieno ;
- n. 1 Agente di polizia municipale - Area di vigilanza Cat. ex C – tempo pieno (trasferito in mobilità all'Unione dei Comuni Terre di Po "E" Colline del Monferrato dal 01.06.2016)*;
- n. 1 Collaboratore Area tecnico-manutentiva Cat. ex B – tempo pieno;

**A far data dal 01.06.2016 l'Agente di Polizia Municipale Categoria ex C è stato trasferito definitivamente in mobilità presso l'Unione dei Comuni Terre di Po "E" Colline del Monferrato, a seguito del trasferimento della funzione di polizia locale. Il posto rimane congelato a seguito di una possibile futura riacquisizione della funzione a suo tempo conferita all'Unione o in caso di scioglimento dell'unione/recesso del comune dall'unione.*

COMUNE DI VALMACCA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale del 30/12/2024

**OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) – ANNO 2024-2026.
MODIFICA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DEL PERSONALE**

L'Organo di Revisione Dott. Valter Sandri, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 39 del 26/11/2021;

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. E' 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 ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;
- il D.P.R. 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D. Lgs. 165/2001;

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"*;

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) 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 Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 29/01/2024 è stato adottato il piano delle azioni positive 2024/2026 in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 28/12/2023 è stato approvato il piano delle performance di cui all’art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2024/2026;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 84 del 31/12/2024 avente ad oggetto “Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) – Anno 2024-2026. Modifica sottosezione 3.3 Piano Triennale Fabbisogni del Personale” unitamente agli allegati;

preso atto che l’Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale (deliberazione G.C. n. 12 del 29/01/2024), nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- 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, in quanto l'ente non impiega personale somministrato;
- **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*;

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 Valmacca si colloca nella fascia demografica lett. a) (popolazione inferiore a 1.000 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 976;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) 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 attesta al 18,29%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 29,50%, come riportato nella sottostante tabella

ART. 4 DM 17/3/2020		
Tabella 1		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%



c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

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

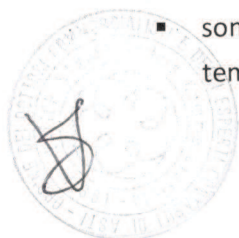
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Valmacca ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

Tabella 2						
FASCE		2020	2021	2022	2023	2024
		VALORI %				
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	23	29	33	34	35
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23	29	33	34	35
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20	25	28	29	30
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	19	24	26	27	28
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	17	21	24	25	26
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9	16	19	21	22
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	7	12	14	15	16
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	3	6	8	9	10
i	Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	1,5	3	4	4,5	5

- 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 ..."*;

rilevato che con il presente atto:

- non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- sono autorizzate eventuali assunzioni a tempo determinato (ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1, comma 557, L. 311/2004) che si



dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e lavoro flessibile;

- è previsto per il 2025 il reintegro dell'ex dipendente trasferito all'Unione dei Comuni Terre di Po e Colline del Monferrato;

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

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio;

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 s.m.i., 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 2024/2026 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- 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;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 13/2024, avente ad oggetto *"Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni del personale (FTFP) 2024-2026 e approvazione della dotazione organica"*.

Data 30/12/2024

L'Organo di Revisione

Dott. Valter Sandri

