



# COMUNE DI VALMACCA

## PROVINCIA DI ALESSANDRIA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 26 DEL 27 marzo 2023

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.**

L'anno **duemilaventitre** addì **ventisette** del mese di **marzo** alle ore undici 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       |
| Totale Presenti:                            | 3        |
| Totale Assenti:                             | 0        |

Partecipa GIOVANNA Dott.ssa SUTERA, 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

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«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 (...).»;*

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Visti:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;
- il comma 6, del citato articolo 6 (...), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Visto inoltre il DPR 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;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 86 del 12/12/2022 avente ad oggetto “APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2022-2024”, in particolare la sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” – sotto-sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11/09/2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al **18,40%**, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *“i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*.

Rilevato pertanto che il Comune di Valmacca dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € **49.845,80**, fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato A);

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2023-2025, secondo il seguente programma di assunzioni:

|                         |
|-------------------------|
| PIANO ASSUNZIONALE 2023 |
|-------------------------|

| Profilo professionale/Categoria/Area/Settore                                                                                                                         | Numero posti | Stato di attuazione del programma                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Area dei Funzionari (Istruttore Direttivo Contabile - categoria. D – categoria economica D1 del precedente sistema di classificazione) Settore Economico/Finanziario | 1            | Concorso riservato a personale interno tramite progressione verticale ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 13 CCNL 16/11/2022 |

|                         |
|-------------------------|
| PIANO ASSUNZIONALE 2024 |
|-------------------------|

Non sono previste nuove assunzioni.

|                         |
|-------------------------|
| PIANO ASSUNZIONALE 2025 |
|-------------------------|

Non sono previste nuove assunzioni.

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il “valore soglia” sopra citato;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a € **179.839,27** e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2023-2025 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *“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”*;

Vista la propria precedente deliberazione n. 14 del 07/02/2022 recante “Aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022-2024”

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;

7) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

1) il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 con la modifica della dotazione organica, è stato approvato con la deliberazione G.C. n. 14 del 07/02/2022;

2) il Piano della Performance 2023/2025 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 1 del 02/01/2023;

3) con propria e precedente deliberazione n. 12 del 30/01/2023 è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2023/2025 è stato adottato con propria deliberazione G.C. n. 11 del 30/01/2023;

5), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2019 e sul bilancio di previsione 2021/2023, come certificato dal Collegio dei Revisori e meglio indicato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

6) l'Ente:

✓ ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2023/2025 entro il termine del 31/12/2022 e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;

✓ ha approvato il rendiconto 2021 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;

7) in base ai parametri definienti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2022-2023, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Valmacca secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B);

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, e si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 24/03/2023;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

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

Visto il vigente “Regolamento sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi”;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell’art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267;

Con voti favorevoli e unanimi, espressi nei modi e nelle forme di legge;

### DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del “valore soglia” di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del **18,40%**;
- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo di spesa previsto dall’art. 5 del DPCM citato, per l’anno 2023 è pari a **€ 49.845,80**;

2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, prevedendo la copertura dei posti di organico come meglio descritto in premessa, nelle more di definizione del P.I.A.O. 2023-2025;

3) di approvare il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023/2025, come segue:

|                                |
|--------------------------------|
| <b>PIANO ASSUNZIONALE 2023</b> |
|--------------------------------|

| Profilo professionale/Categoria/Area/Settore                                                                                                                         | Numero posti | Stato di attuazione del programma                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Area dei Funzionari (Istruttore Direttivo Contabile - categoria. D – categoria economica D1 del precedente sistema di classificazione) Settore Economico/Finanziario | 1            | Concorso riservato a personale interno tramite progressione verticale ai sensi dell’art. 52 c. 1 bis del D.Lgs. 165/2001 e dell’art. 13 CCNL 16/11/2022 |

|                                |
|--------------------------------|
| <b>PIANO ASSUNZIONALE 2024</b> |
|--------------------------------|

Non sono previste nuove assunzioni.

|                                |
|--------------------------------|
| <b>PIANO ASSUNZIONALE 2025</b> |
|--------------------------------|

Non sono previste nuove assunzioni.

4) di approvare la dotazione organica dell’Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (allegato B);

5) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall’art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020;

6) di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall’art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

7) di autorizzare per il triennio 2023/2025 le 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 di lavoro flessibile;

8) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

- 9) di dare atto altresì che la presente programmazione costituisce allegato al DUPS (documento unico di programmazione) 2023/2025;
- 10) di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (deliberazione G.C. n. 26 del 11/02/2022);
- 11) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 12) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, a fronte di eventuali variazioni del quadro normativo di riferimento o di nuove esigenze assunzionali da parte dell'ente;
- 13) 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. 26 DEL 27/03/2023**

**OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E APPROVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.**

---

### **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, 27 marzo 2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to Giovanna Dott.ssa SUTERA

---

### **CONTROLLO PREVENTIVO DI REGOLARITÀ CONTABILE.**

Avendo provveduto all'istruttoria della proposta di deliberazione in oggetto, per quanto di competenza, si esprime parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/2000;

Li , 27 marzo 2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to Ivonne Bauce

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 26 DEL 27/03/2023

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

IL PRESIDENTE  
F.to BOVIO PIERO

IL SEGRETARIO DELL'ENTE  
F.to GIOVANNA Dott.ssa SUTERA

---

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N.RO \_\_\_\_\_ 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 19/06/2023 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. ....../2023 trasmesso ai Consiglieri Comunali Capo Gruppo in conformità all'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000.

*Addì 19/06/2023*

IL SEGRETARIO DELL'ENTE  
F.to Dott.ssa Giovanna Sutera

---

### 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 27-mar-2023*

IL SEGRETARIO COMUNALE

---

Copia conforme all'originale. In carta libera per uso amministrativo.  
Lì 19/06/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Giovanna Sutera

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

**COMUNE DI VALMACCA**  
Provincia di Alessandria

Allegato B alla deliberazione G.C. n. 26 del 27/03/2023

**AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 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<br>oppure<br>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                                                                         |                      |                |                 |                |               |                |               |                |
|                   | ASSISTENTE SOCIALE                             | ASSISTENTE SOCIALE                                                                              |                      |                |                 |                |               |                |               |                |
| Area Istruttori   | 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<br>ISTRUTTORE TECNICO                                                 |                      |                |                 |                |               |                |               |                |
|                   | ISTRUTTORE CULTURALE                           | ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO<br>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE ADDETTO CULTURA                 |                      |                |                 |                |               |                |               |                |
| Operatori esperti | 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                                                                            |                      |                |                 |                |               |                |               |                |
| <b>TOTALE</b>     |                                                |                                                                                                 | <b>6</b>             | <b>0</b>       | <b>6</b>        | <b>0</b>       | <b>3</b>      | <b>0</b>       | <b>3</b>      | <b>0</b>       |

| POSTI SOPPRESSI          |             |                |
|--------------------------|-------------|----------------|
| Profilo<br>professionale | Numero      |                |
|                          | Tempo pieno | Tempo parziale |
|                          |             |                |
| POSTI ISTITUITI          |             |                |
| Profilo<br>professionale | Numero      |                |
|                          | Tempo pieno | Tempo parziale |
|                          |             |                |

Nella dotazione organica risultano non coperti i seguenti 3 posti:

- n. 1 Istruttore direttivo contabile Cat. D – tempo pieno – cessato dal servizio il 31.10.2012;
- n. 1 Agente di polizia municipale - Area di vigilanza Cat. 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. B – tempo pieno;

\*A far data dal 01.06.2016 l'Agente di Polizia Municipale Categoria 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 24/03/2023**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025.**

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. 11 del 30/01/2023 è stato adottato il piano delle azioni positive 2023/2025 in materia di pari opportunità previsto dall’art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 02/01/2023 è stato approvato il piano delle performance di cui all’art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2023/2025;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 27/03/2023 avente ad oggetto “Aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni del personale (FTFP) 2023-2025 e approvazione della dotazione organica” 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 30/01/2023), 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 970;
- 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 (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 18,40%, 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% |

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

**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:

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

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- 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 2022/2024 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. 26/2023, avente ad oggetto *"Aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni del personale (FTFP) 2023-2025 e approvazione della dotazione organica"*.

Data 24/03/2023

L'Organo di Revisione

Dott. Valter Sandri

