



PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

# COMUNE DI SAN SPERATE

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

VERBALE N. 35 DEL 20.11.2024

## IL REVISORE UNICO

Il sottoscritto Francesco Picciau, Revisore Unico dell'Ente ha ricevuto, in data 19 novembre 2024, la richiesta di parere sulla proposta di delibera della Giunta n. 225 del 19.11.2024 avente ad oggetto il seguente ordine del giorno:

**Oggetto: *Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 – Modifica 4***

## IL REVISORE UNICO

### PREMESSO

- che con delibera di Consiglio Comunale n. 6 in data 15.02.2024 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2024/2026;
- che con delibera di Consiglio Comunale n. 15 in data 10.04.2024 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2024/2026;
- che con delibera di Giunta Comunale n. 38 del 10.04.2024 è stata disposta l'assegnazione delle risorse ai responsabili dei servizi;
- che con la deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 16/02/2024 è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 ed il relativo piano occupazionale;
- che la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 73/2024 relativa alla approvazione della programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026

modifica n. 1 e del relativo Piano occupazionale non è stata deliberata dalla presente amministrazione per la nuova organizzazione dell'Ente determinata dalla dimissione di personale appartenente all'Area tecnica;

- che con la deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 05/06/2024 è stata approvata la modifica n. 2 della programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 e del relativo piano occupazionale;
- che con la deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 06/11/2024 è stata approvata la modifica n. 3 della programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 e del relativo piano occupazionale.

#### RICEVUTO

- la proposta di delibera di Giunta n. 225 del 19.11.2024;
- il prospetto riepilogativo del piano occupazionale 2024 – 2025 – 2026;
- il prospetto di calcolo della spesa del personale 2024 – 2025 – 2026: verifica rispetto spesa potenziale massima ai sensi del D.M. 17/03/2020;
- il prospetto di calcolo della spesa del personale 2024 – 2025 – 2026 (art. 1, c. 557 e ss, L. n. 296/06);
- il prospetto di calcolo della spesa del personale ex D.M. 17/03/2020;
- la determinazione n. 406 del 14.11.2024 del responsabile dell'Area 1 - Amministrativa, Servizi Generici e alla Persona, di presa d'atto della cessazione del rapporto di lavoro per decesso del dipendente a tempo indeterminato matr. 81;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 154 del 18.11.2024 con il seguente oggetto: Cessione Contratto di Lavoro matr. 234 – Indirizzi al responsabile del servizio.

#### PRESO ATTO

- che successivamente alla data di approvazione della programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 – modifica n. 03 e del relativo piano occupazionale sono intervenute le seguenti modifiche:
  - cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente dell'Ente Operatore Esperto amministrativo ex cat. B3 per decesso a far data dal 08/11/2024 (giusta determinazione area 1 n. 406/2024);

- deliberata la cessione del contratto di lavoro di un dipendente dell'Ente Funzionario Tecnico a far data dal 15/12/2024 per presa servizio presso altra pubblica amministrazione (giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 154/2024).

#### CONSIDERATO

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, che attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

#### VISTO

- le recenti novità introdotte dalla normativa in materia di personale di cui al D.L. n. 36/2022 convertito con modificazione dalla Legge di conversione n. 79/2022 che ha introdotto, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del Decreto legislativo 165/2001 con più di 50 dipendenti l'obbligo della approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) assorbente in un unico documento i seguenti piani (che pertanto sono soppressi):
  - Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1 e 4) e Piano delle azioni concrete (art. 60ter);
  - Piano di razionalizzazione e utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (art. 2 comma 594 lett. a) legge 244/2007);
  - Piano della performance (artt. 10 commi 1 lett a) e 1ter del D.lgs 150/2009;
  - Piano di prevenzione della corruzione (art. 1 commi 5 lett. a) e 60 lett. a) legge 190/2012);
  - Piano organizzativo lavoro agile art. 14 comma 1 legge 124/2015);
  - Piano di azioni positive art. 48 comma 1 d.lgs 198/2006);
- la conferenza Stato-città ed autonomie locali nella seduta del 21 dicembre 2023 e previa intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, il Ministro dell'interno, ha disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 da parte degli enti locali al 15 marzo 2024, ai sensi dell'art. 151 comma 1 del testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali 267/2000;
- il DM che proroga i termini al 15 marzo 2024 per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2024/2026 e che pertanto i termini per l'approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) per l'anno 2024/2026 sono automaticamente

prorogati ai 30 giorni successivi all'approvazione del Bilancio; per coloro che hanno approvato il bilancio 2024, il termine del Piao resta il 31.01.2024 (art. 8 comma 2 DM 30/06/2022 n. 132);

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: *"1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482"*;
  - l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dalla legge 79/2022 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
6. La comunicazione dei contenuti dei Piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.lgs 165/2001 è effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le

amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti;

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

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

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

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

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema

sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3;

l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: *"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo"*;

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
  - alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
  - strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

#### EVIDENZIATO

- che il concetto di "dotazione organica", secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

#### VISTO

- l'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i.ed in particolare il comma 557 e segg., che recitano: "557.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: a)... 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. 557-bis. Ai

fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute 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 vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”

- l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo

18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;
- il decreto legge n. 80/2021 convertito nella L. 113/2021;
- il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022.

#### VISTO

- il prospetto di calcolo delle spese di personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, sul rapporto effettivo tra la spesa di personale e la media degli accertamenti di competenza relativi agli ultimi tre rendiconti sulla base dei dati contabili relativi al rendiconto per l'esercizio 2023 in fase di approvazione da parte del Consiglio Comunale.

## CONSIDERATO

- che dalla verifica dei calcoli predisposti dall'ufficio ragioneria l'Ente rispetta il valore soglia stabilito per i comuni virtuosi e il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2024 è pari a Euro 1.806.455,60.
- le nuove disposizioni normative in materia di contenimento delle spese di personale e delle capacità assunzionali dell'Ente a far data dal 01/01/2025 previste dal disegno di legge del Bilancio 2025 che, nello specifico per i Comuni, a far data dal 2025 prevede la cessazione dell'applicabilità:
  - dell'incremento graduale rispetto alla spesa di personale 2018, previsto dall'art. 5, comma 1, DPCM;
  - della possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga ai predetti incrementi percentuali;
  - della possibilità, per i Comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte di un'Unione di comuni, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, di incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione; solo fino al 31/12/2024, tale maggiore spesa è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

## PRESO ATTO

- della necessità di approvare la modifica n. 4 della programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale – per il periodo 2024/2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale.

## **EVIDENZIATO**

- che rispetto alla precedente programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 MODIFICA N. 3, sono previste le seguenti nuove procedure assunzionali a tempo indeterminato:

### **ASSUNZIONE ANNO 2024**

- Assunzione di n. 1 OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO FT da destinare all'area 1 Amministrativa Servizi Generali alla Persona;
- Assunzione di n. 1 FUNZIONARIO TECNICO FT da destinare all'area 4 Tecnica ed Assetto del Territorio;
- Assunzione di n. 1 ISTRUTTORE TECNICO PT 50% da destinare all'area 4 Tecnica ed Assetto del Territorio;

### **ASSUNZIONE ANNO 2025**

- Nessuna assunzione (nessuna modifica rispetto alla precedente programmazione)

### **ASSUNZIONE ANNO 2026**

- Nessuna assunzione (nessuna modifica rispetto alla precedente programmazione)

- che rispetto alla precedente programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 MODIFICA N. 3, sono previste le seguenti nuove procedure assunzionali a tempo indeterminato (nuove assunzioni e/o continue assunzioni dall'anno precedente):

### **ASSUNZIONE ANNO 2024**

- Nessuna assunzione (nessuna modifica rispetto alla precedente programmazione)

### **ASSUNZIONE ANNO 2025**

- Proroga contratto somministrazione Operatore Esperto (Area operatori esperti) fino al 31/12/2025 Area 1

### **ASSUNZIONE ANNO 2026**

- Nessuna assunzione (nessuna modifica rispetto alla precedente programmazione)

**RIPORTATO**

- la spesa complessiva per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026 modifica n. 4 come da tabella sottostante:

|                  | <b>SPESA</b>             | <b>VALORE SOGLIA</b>                     |
|------------------|--------------------------|------------------------------------------|
| <b>ANNO 2024</b> | <b>EURO 1.802.773,90</b> | <b>EURO 1.806.455,60</b>                 |
| <b>ANNO 2025</b> | <b>EURO 1.779.974,95</b> | <b>SCADENZA 31/12/2024 VALORE SOGLIA</b> |
| <b>ANNO 2025</b> | <b>EURO 1.751.974,95</b> | <b>SCADENZA 31/12/2024 VALORE SOGLIA</b> |

**RACCOMANDATO**

- di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.;
- di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

**ACQUISITO**

- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del D.lgs. 267/2000.

**Il REVISORE UNICO**, tutto ciò premesso e considerato

**ESPRIME**

parere favorevole alla proposta di Delibera di Giunta Comunale n. 255 del 19.11.2024 avente ad oggetto il seguente ordine del giorno: Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 – Modifica n. 4.

Il Revisore Unico

F.to digitalmente

Dott. Francesco Picciau