



PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

COMUNE DI SAN SPERATE

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

VERBALE N. 32 DEL 30.10.2024

IL REVISORE UNICO

Il sottoscritto Francesco Picciau, Revisore Unico dell'Ente ha ricevuto, in data 29 ottobre 2024, la richiesta di parere sulla proposta di delibera della Giunta n. 199 del 23.10.2024 avente ad oggetto il seguente ordine del giorno:

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 – Modifica 3

IL REVISORE UNICO

RICEVUTO

- la proposta di delibera di Giunta n. 199 del 23.10.2024;
- 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.

PREMESSO

- che con deliberazione 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 deliberazione 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 deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 10.04.2024 è stata disposta l'assegnazione delle risorse ai responsabili dei servizi;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 16/02/2024 è stato approvato il programma del fabbisogno del personale 2024/2026 ed il relativo piano occupazionale;
- che il revisore ha espresso parere n. 10 del 30.04.2024 alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 73/2024 non deliberata dall'ente in ragione di una nuova organizzazione del personale originata da dimissioni di risorse appartenenti all'area tecnica;
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 05/06/2024 è stata approvata la modifica n. 2 alla programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 ed al relativo piano occupazionale;
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 77/2024 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) – triennio 2024/2026;
- con determinazione del Responsabile Area 2 n. 56 del 10/06/2024 sono stati quantificati i limiti di spesa del personale per le assunzioni ai sensi del DM 17 marzo 2020 aggiornati ai dati consuntivi del 2023;
- con delibera del Consiglio Comunale n. 22 del 27/06/2024 è stata approvato il rendiconto per la gestione esercizio anno 2023 ai sensi dell'art. 227 del D.lgs. 267/2000.

PRESO ATTO

- che i Responsabili Area 1 ed Area 4 hanno espresso la necessità (in considerazione della assenza temporanea di personale delle proprie aree) di garantire un supporto ai propri uffici nel disbrigo delle pratiche e nel caricamento dei diversi procedimenti amministrativi;
- della necessità di procedere all'approvazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 – modifica n. 3.

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, comm1 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 8art. 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 dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- 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 decretolegge 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.

PRESO ATTO

- della necessità di approvare la modifica n. 3 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;
- che nel nuovo piano occupazionale 2024/2026 – modifica n. 3 rispetto alla previsione occupazionali di cui alla programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 modifica n. 02 sono previste soltanto assunzioni a tempo determinato delle figure di n. 1 Istruttore tecnico part time 50% AREA ISTRUTTORI e n. 1 operatore esperto amministrativo AREA OPERATORI ESPERTI;
- che rispetto alla precedente programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 MODIFICA N. 2, non sono previste le seguenti nuove procedure assunzionali a tempo indeterminato;
- che sono previste le seguenti assunzioni a tempo determinato (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 31/12/2024 Area 1
- Proroga assunzione n. 1 Istruttore Tecnico – AREA DEGLI ISTRUTTORI part time 50% Area 4

ASSUNZIONE ANNO 2026

- Nessuna assunzione (nessuna modifica rispetto alla precedente programmazione)

PRESO ATTO

- che il Comune di San Sperate fa parte del PLUS Area Ovest - Piano Locale Unitario del Servizio alla Persona insieme a n. 15 Comuni e che il medesimo PLUS rappresenta lo strumento di programmazione locale del sistema integrato dei servizi alla persona;

RICHIAMATO

- la deliberazione del 26/02/2021 n. 2 con la quale sono stati approvati i criteri per la cessione degli spazi del personale dei Comuni aderenti al PLUS Ovest al Comune Capofila per il mantenimento dell'ufficio di Piano;
- la nota prot. ente n. 1388/2024 con la quale il PLUS Area Ovest comunica la ripartizione del vincolo di spesa di personale triennio 2024/2026 e la ripartizione del vincolo salario accessorio per il medesimo triennio, quantificando in Euro 5.799,70 la somma quale cessione di quote del nostro Comune della capacità assunzionale (ai sensi del D.L. 34/2019 art. 33) ed in Euro 2.100,24 quale ripartizione a carico del nostro Comune per il vincolo disposto dall'art. 23, comma 2 del D.lgs 75/2017 sul salario accessorio;

ACQUISITO

- i calcoli predisposti dall'ufficio ragioneria sulla capacità assunzionale dell'Ente che hanno tenuto conto del rispetto della cessione della quota parte del nostro Ente di capacità assunzionale per il mantenimento dell'ufficio di piano PLUS;

EVIDENZIATO

- che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2024/2026 – Modifica n. 3 l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

	SPESA	VALORE SOGLIA
ANNO 2024	EURO 1.792.478,28	EURO 1.806.455,66
ANNO 2025	EURO 1.792.492,79	SCADENZA 31/12/2024 VALORE SOGLIA
ANNO 2025	EURO 1.749.150,47	SCADENZA 31/12/2024 VALORE SOGLIA

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. 199 del 23.10.2024 avente ad oggetto il seguente ordine del giorno: Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 – Modifica n. 3.

Il Revisore Unico

F.to digitalmente

Dott. Francesco Picciau