COMUNE DI SAN BARTOLOMEO VAL CAVARGNA
Provincia di Como

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

Numero 21 in data 13-05-2025

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025 – 2027. CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025.

L'anno **duemilaventicinque** addì **tredecì** del mese di **Maggio** alle ore **18:47** si è riunita in videoconferenza la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco, ai sensi del Regolamento per lo svolgimento delle sedute di Giunta Comunale in modalità telematica, approvato con delibera di G.C. n. 5 del 31.03.2022

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla normativa vigente, all'appello risultano presenti:

Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
BARI ELEONORA	SINDACO	X	
MAZZACCHI FABIO	ASSESSORE	X	
CURTI ISABELLA	ASSESSORE	X	
Presenti – Assenti		3	0

Assiste alla seduta il Dott. MASSIMO BARILE il quale provvede da remoto alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, ELEONORA BARI – nella sua qualità di SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025 – 2027. CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che 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, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e 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 di nuove figure e competenze professionali.

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.”

RILEVATO 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;
- 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;
- l'art. 22, c. 1, D. Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

- 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. 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;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*"

CONSIDERATO 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;

OSSERVATO che:

- secondo l'impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione. Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A" adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della "spesa potenziale massima sostenibile";

RICHIAMATI:

- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 26 del 02.07.2024 e di Consiglio Comunale n. 10 del 26.07.2024 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato per il triennio 2025-2027;
- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 45 del 14.11.2024 e di Consiglio Comunale n. 15 del 21.12.2024 di approvazione della Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato per il triennio 2025-2027;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 21.12.2024 di approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2025-2027;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 18.01.2025 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025-2027, così come modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 26.02.2025;

PRESO ATTO che con l'approvazione della Nota di Aggiornamento al DUP 2025-2027 e del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025-2027, così come da atti sopra richiamati, veniva adottato il "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027" ed inserito negli atti di programmazione suddetti;

DATO ATTO che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 30.04.2025, esecutiva ai sensi di legge, si è provveduto all'approvazione del Rendiconto della gestione dell'esercizio 2024;

RITENUTO necessario, pertanto, soprattutto nell’ottica di nuove assunzioni, procedere all’aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027 e del nuovo calcolo della capacità assunzionale 2025, tenendo conto delle risultanze approvate con l’ultimo consuntivo 2024; 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;

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;

PRESO ATTO che a partire dal 1° gennaio 2025 prende avvio la “seconda fase” del Decreto 17 marzo 2020 nella quale viene disapplicato l’articolo 5 dello stesso DM che era stato pensato come transizione al nuovo sistema. Senza l’art. 5 non vi sono più meccanismi di contenimento della crescita potenziale di spesa di personale: per il primo quinquennio (2020-2024), l’ancoraggio all’anno 2018 imponeva un approdo graduale al principio di virtuosità finanziaria. Dal 2025 i Comuni “virtuosi” potranno espandere la propria spesa fino alla soglia prevista all’art. 4 del DM 17.03.2020, senza ulteriori limitazioni.

VERIFICATO quindi 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 24,21% e che pertanto il Comune di San Bartolomeo Val Cavargna si colloca al di sotto del primo “valore soglia” di riferimento per fascia demografica di appartenenza, ai sensi del DPCM 17 marzo 2020;

DATO ATTO pertanto che, essendo il Comune di San Bartolomeo Val Cavargna un comune “virtuoso” lo stesso può incrementare la spesa di personale fino a raggiungere una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato nella misura del 29,50% così come meglio specifica dalla tabella che segue:

CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI			
ANNO 2025			
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4			
Popolazione al 31.12.2023	963		
Fascia di riferimento	a	Comuni sotto i 1.000 abitanti	
Valore 1° soglia	29,50%	TAB.1 - DM 17/03/2020	
Valore 2° soglia	33,50%	TAB.3 - DM 17/03/2020	
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO			
SPESE DI PERSONALE - Consuntivo 2024		ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente*	206.010,38	Entrate correnti rendiconto 2022	775.627,36
meno voci in detrazione**	-	Entrate correnti rendiconto 2023	927.771,57
		Entrate correnti rendiconto 2024	920.634,52
	206.010,38		874.677,82
		MEDIA	
		- FCDE PREVISIONE 2024	2.895,00
		ENTRATE PER CALCOLO	871.782,82
RAPPORTO	23,63%		
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA			
Limite teorico	257.186,04	Limite massimo di spesa consentita	
Margine	51.175,66	SPAZIO CONSENTITO	

ACCERTATO quindi che, sulla base dei criteri di calcolo di cui al decreto ministeriale del 17 marzo 2020, il limite teorico massimo potenziale di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato di personale per l'anno 2025 è pari a €. 51.175,66=, determinato analiticamente nei termini di cui al prospetto sopra riportato;

Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'art. 1 commi 557 e seguenti della Legge 296/2006, e nello specifico, per il Comune di San Bartolomeo Val Cavargna occorre fare riferimento al comma 562 della suddetta legge che pone come limite massimo di spesa di personale quella riferita all'anno 2008, di conseguenza:

Spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 562 della L. 296/2006. (per enti sotto 1.000 abitanti)	
LIMITE ANNO 2008 - DATI PRESI DA CONTO ANNUALE DEL PERSONALE	
T12 - oneri per competenze stipendiali	119.665,00
T13 - oneri per indennità e compensi accessori (al netto straordinari elettorali)	7.319,00
T14 - altri oneri che concorrono a formare il costo del lavoro	113.890,00
	240.874,00
Limite spesa personale anno 2008	240.874,00
Spese personale da consuntivo 2024	206.010,38
Spazio massimo consentito per nuove assunzioni per l'anno 2025	34.863,62

TENUTO CONTO che non sono previste cessazioni di personale programmate per il triennio 2025-2027;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D. Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D. Lgs. n. 165/2001;

RAVVISATA la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025-2027, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

DATO ATTO che con successivo apposito atto:

- si provvederà all'approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato 2025-2027 con inserimento dei dati aggiornati del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale adottato;
- si provvederà altresì all'approvazione dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e della relativa *Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, allo scopo di apprezzare la conformità dello stesso rispetto ai vincoli di finanza pubblica, alle risorse disponibili e alla sostenibilità della spesa complessiva;

PRESO ATTO che anche se la dotazione organica attuale è in grado di rispondere in maniera sufficiente al fabbisogno dell'Ente, per l'anno 2025 si prevede l'assenza per congedo di maternità di una dipendente appartenente all'Area degli Istruttori, assegnata a tempo pieno e indeterminato all'Ufficio di Ragioneria. Per tali motivi si rende necessaria nel corso dell'anno 2025 l'assunzione di una unità di personale – mediante concorso pubblico, mobilità o cessione di graduatorie da parte di altri enti, al fine di garantire la continuità del servizio finanziario.

DATO ATTO quindi che risulta necessario approvare il Piano del Fabbisogno del Personale prevedendo il seguente piano assunzionale a tempo indeterminato per il periodo 2025-2027:

ANNO 2025: È prevista l'assunzione unità di personale – mediante concorso pubblico, mobilità o cessione di graduatorie da parte di altri enti, al fine di garantire la continuità del servizio finanziario, oltre alla sottoscrizione di convenzione per personale o al ricorso al cosiddetto “scavalco d'eccedenza” per supporto all'ufficio ragioneria ed ufficio tecnico.

ANNO 2026: Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento;

Si prevede la sottoscrizione di convenzioni per personale o al ricorso al cosiddetto “scavalco d'eccedenza” per supporto all'ufficio ragioneria ed ufficio tecnico.

ANNO 2027: Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento;

Si prevede la sottoscrizione di convenzioni per personale o al ricorso al cosiddetto “scavalco d'eccedenza” per supporto all'ufficio ragioneria ed ufficio tecnico.

CONFERMATO che:

- il nuovo piano assunzionale sopra descritto, riferito all'anno 2025, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale come delineato dal prospetto sopra riportato;
- non è pregiudicato il contenimento della spesa del personale atteso che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al di sotto dei valori soglia di cui all'art. 4, comma 1, del DPCM 17 marzo 2020;

RITENUTO quindi, alla luce di tutto quanto sopra esposto, di dover procedere all'aggiornamento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025-2027 e del relativo piano occupazionale,

in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente in materia di spese di personale;

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità assunzionali nella pubblica amministrazione;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTO il parere espresso in data 08.05.2025 prot. 1632/2025, verbale n. 7, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Comparto Funzioni locali 16.11.2022
- il D.P.C.M. 8 maggio 2018;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

- 1) Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, **l'aggiornamento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2025 – 2027**;
- 3) Di approvare altresì il **Piano Occupazionale per il triennio 2025-2026-2027**, dando atto lo stesso prevede:

ANNO 2025: È prevista l'assunzione unità di personale – mediante concorso pubblico, mobilità o cessione di graduatorie da parte di altri enti, al fine di garantire la continuità del servizio finanziario, oltre alla sottoscrizione di convenzione per personale o al ricorso al cosiddetto "scavalco d'eccedenza" per supporto all'ufficio ragioneria ed ufficio tecnico.

ANNO 2026: Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento;

Si prevede la sottoscrizione di convenzioni per personale o al ricorso al cosiddetto "scavalco d'eccedenza" per supporto all'ufficio ragioneria ed ufficio tecnico.

ANNO 2027: Non sono prevedibili, allo stato attuale, assunzioni a tempo indeterminato per l'anno di riferimento;

Si prevede la sottoscrizione di convenzioni per personale o al ricorso al cosiddetto "scavalco d'eccedenza" per supporto all'ufficio ragioneria ed ufficio tecnico.

4) Di dare atto, per tutto quanto in premessa motivato, che il Piano occupazionale, come delineato nel su esposto prospetto, è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica il contenimento della spesa del personale rispetto al limite teorico massimo potenziale per assunzioni a tempo indeterminato, nonché il rispetto del valore soglia di cui al DPCM 17 marzo 2020;

5) Di dare atto che la nuova programmazione triennale adottata è coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della Legge 296/2006, nello specifico per il Comune di San Bartolomeo Val Cavargna si fa riferimento al comma 562 della richiamata Legge;

6) Di dare altresì atto che con successivo apposito atto:

- si provvederà all'approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato 2025-2027 con inserimento dei dati aggiornati del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale adottato;
- si provvederà altresì all'approvazione dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e della relativa *Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano – sottosezione Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*, allo scopo di apprezzare la conformità dello stesso rispetto ai vincoli di finanza pubblica, alle risorse disponibili e alla sostenibilità della spesa complessiva;

7) Di precisare che alla programmazione adottata sarà possibile dare attuazione solo a seguito dell'avvenuta approvazione del nuovo aggiornamento al PIAO 2025-2027;

8) Di dare atto che la programmazione triennale è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni e vincoli normativi;

9) Di attestare che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

10) Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, l'aggiornamento al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027 al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione,

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Deliberazione n. 21 del 13-05-2025

Il Presidente
F.to ELEONORA BARI

Il Segretario
F.to MASSIMO BARILE

[@IeX] Deliberazione dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Deliberazione esecutiva ad ogni effetto di legge decorso il decimo giorno di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs n. 267/2000 e.ss.mm.ii.

Il Segretario
F.to MASSIMO BARILE

Copia conforme del documento originale depositato presso questo Ente.