



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DI PATTI

(Città Metropolitana di Messina)

COPIA DI DELIBERAZIONE **DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

Reg. Del. N. 37 del 06-03-2025

Oggetto: P.I.A.O. 2025/2027 - FABBISOGNO DEL PERSONALE.

L'Anno **duemilaventicinque** addì **sei** del mese di **marzo** alle ore **09:30**, nella sala delle adunanze del Comune, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori:

Sindaco	Dr. Carmelo Gianluca Bonsignore	Presente
Assessore	Dr. Daniele Greco	Presente in videoconferenza
Assessore	Avv. Rosalia Eliana Raffa	Presente in videoconferenza
Assessore	Dr. Giovanni Di Santo	Presente in videoconferenza
Assessore	Dr. Salvatore Sidoti	Presente in videoconferenza
Assessore	Dr. Felice Federico Impalà	Presente in videoconferenza

Presiede il Sindaco, ed assiste il **Segretario Generale Dott. Pietro Manganaro**;

Il Sindaco constatato quindi che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

Dato atto che la stessa è corredata dai pareri prescritti dall'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, N. 142 recepito dalla L.R. N. 48/91, come modificato dall'art. 12 della L.R. N. 30/2000;

Ritenuto che la proposta di che trattasi sia meritevole di approvazione;

Visto l'Ordinamento degli EE.LL., vigente in Sicilia;

Con votazione unanime resa e verificata nei modi e forme di legge;

DELIBERA

la proposta di deliberazione riguardante:

"P.I.A.O. 2025/2027 - FABBISOGNO DEL PERSONALE."

nel testo allegato alla presente deliberazione e fatta propria.

Di seguito la G. M.

- vista l'urgenza a provvedere;
- con votazione unanime.

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.



MUNICIPIO DELLA CITTÀ DI PATTI

(Città Metropolitana di Messina)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE SOTTOPOSTA ALLA G.M.

1. SETTORE - AREA AFFARI GENERALI - SERVIZI ALLA PERSONA - COMMERCIO: Proposta di deliberazione di Giunta Municipale N. 44 del 03-03-2025.

IL PROPONENTE IL SINDACO/L'Assessore (Dr. Bonsignore Carmelo Gianluca)	1. SETTORE - AREA AFFARI GENERALI - SERVIZI ALLA PERSONA - COMMERCIO Il Responsabile (Dott. Pietro Manganaro)
---	--

Oggetto: **P.I.A.O. 2025/2027 - FABBISOGNO DEL PERSONALE.**

PREMESSO 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;

VISTI in particolare:

- l'art. 39, e. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale e così statuisce:

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 in tema di assunzioni, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale, il quale 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, e. 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;

- l'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ed all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter, il quale così 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. "

6-ter. "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".

VISTO l'art. 2 del D. L. n. 75/2023 convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023 n. 112, recante "Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili", che per la parte di interesse, stabilisce che "Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'art. 1, comma 446, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, le Amministrazioni Pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione Siciliana, di cui all'art. 30, comma 1, della Legge Regionale Siciliana 28 gennaio 2014 n. 5 e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo art. 30, comma 1, della Legge Regionale Siciliana n. 5 del 2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al Piano di Fabbisogno del Personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa";

VISTO l'art. 10 della L. R. n. 01/2024, recante "Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili" che al comma 3 testualmente recita "Gli Enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'art. 30 della Legge Regionale n. 5/2014 e ss.mm.ii., fermo restando il contributo previsto dal presente articolo";

VISTA la Circolare esplicativa n. 17548 del 24.04.2024 del Dipartimento Regionale del lavoro dell'Impiego dei Servizi e della Formazione, la quale al punto 1, specifica che l'Ente Pubblico può assumere a tempo indeterminato lavoratori socialmente utili, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 28.01.2014 n. 5 e s.m.i. a seguito di apposita selezione pubblica, riservata esclusivamente a tali soggetti assegnati ed utilizzati dall'Ente procedente, da svolgere secondo le procedure previste dalla Legge per i profili professionali e categorie contrattuali che si intendono coprire in ossequio al comma 1 dell'art. 2 del D.L. 22.06.2023 n. 75 convertito con modificazioni dalla L. 10.08.2023 n. 112;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 10, comma 1, della legge regionale 16 gennaio 2024, n. 1, per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 2 del precitato decreto-legge n. 75/2023, è stata autorizzata la spesa di 79.000 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2024, di 79.200 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2025 e di 77.700 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2026;

DATO ATTO che, ai sensi della richiamata Circolare, il contributo regionale massimo concesso per singolo lavoratore ammonta ad € 19.180,00 annuale lordo onnicomprensivo di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo ecc., a valere sulle risorse previste dal citato art. 10 della L.R. 1/2024;

TENUTO CONTO che il reclutamento dei suddetti lavoratori può avvenire anche con contratti di lavoro a tempo parziale e in deroga, sino al 30 giugno 2026 in posizione di soprannumerarietà alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa;

RILEVATO che per tali finalità, inoltre, la suddetta norma ha autorizzato dall'esercizio finanziario 2027 sino all'esercizio finanziario 2047 la spesa indicata in apposita tabella, con finanziamento a carico delle risorse riconosciute alla Regione Siciliana ai sensi dell'art. 1, comma 448, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 e che la predetta copertura finanziaria tiene conto della stabilizzazione della platea per un numero di ore sino a 24 in dipendenza della categoria posseduta;

ATTESO che gli enti pubblici, ai sensi dell'art. 10, comma 3, della già citata legge regionale n. 1/2024, possono assumere attraverso selezione pubblica i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali e inseriti nell'elenco di cui sopra, fermo restando il contributo regionale previsto dal comma 1 del medesimo articolo;

DATO ATTO:

- che nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno del Personale), ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs. 165/2001, devono essere indicate 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;
- che tale programmazione del fabbisogno del personale andrà declinata a livello operativo nel Piano;

PRESO ATTO che in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in

base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il Decreto 8 maggio 2018 pubblicate in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018;

RILEVATO che le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi, nell'ambito della loro autonomia organizzativa, riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

DATO ATTO, pertanto, che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale viene redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle **"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"** che definiscono una metodologia operativa di orientamento che le singole amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;

CONSIDERATO che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è comunque consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, pur dovendo essere in ogni caso adeguatamente motivata;

PRECISATO che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale;

PRESO ATTO che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

CONSIDERATO che questo Ente, come rilevasi dalla Tabella dei parametri obiettivi per i comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario di cui all'ultimo Rendiconto approvato con deliberazione di C.C. n.55 del 26/11/2024, relativo alla gestione dell'esercizio 2023 risulta strutturalmente deficitario;

RICHIAMATO, con riferimento ai limiti alla spesa di personale l'articolo 1, commi 557, 551-bis, 551-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio") prevedendo che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "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) (lettera oggi abrogata dall'art.16 del d.l. 113 del 24 giugno 2016);

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 organici;

e) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (*comma 557*);

- 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 variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (*comma 557-bis*);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 scatta il divieto di assunzione, già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno ora pareggio di bilancio (*comma 557-ter*);
- 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 legge (triennio 2011-2013) (*comma 557-quater* nel testo modificato ed inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114);

CONSIDERATO che la dotazione organica rileva, come stabilito nelle linee guida del ministero della Funzione pubblica, quale "valore finanziario di spesa potenziale massima. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati";

PRESO ATTO che, per quanto sopra, il concetto di "*dotazione organica*" 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;

DATO ATTO che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente che, per gli enti locali, corrisponde al limite della spesa media del personale del triennio 2011/2013;

PRESO ATTO che, in concreto, dalla superiore impostazione deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, tenuto conto di quelle previste dalle leggi speciali e, segnatamente, dall'articolo 20, comma 3 e 4, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge.

ATTESO che in merito alla determinazione e variazione della dotazione organica sono intervenute diverse normative, che si sono succedute nel tempo, e in particolare:

- dalla Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002, il cui articolo 19, comma 8 prevede che a decorrere dall'anno 2002 l'accertamento che i documenti di programmazione di fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa, di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997, a cura degli organi di revisione contabile);
- dalla Legge 27 dicembre 2002, n. 289 (legge finanziaria 2003, il cui articolo 34, comma 1 dispone sui riferimenti motivazionali nella rideterminazione della dotazione organica, richiamando l'articolo 1, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001 e comunque tenuto conto:

- a) del processo di riforma in atto;
- b) dei processi di trasferimento di funzioni alle regioni ed enti locali;
- c) delle previsioni di cui al capo III del titolo III della Legge n. 448/2001 - in particolare per l'affidamento della gestione dei servizi pubblici locali, quando non sia opportuna la gestione in economia per le dimensioni e le caratteristiche del servizio (articolo 35) - con conseguente diminuzione delle proprie dotazioni organiche - articolo 36);
- dall'articolo 1, comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che stabilisce l'obbligo di 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) 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;
 - 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 organici;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.
- dall'art. 6-bis del D. Lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 22 della Legge n. 69/2009 che ha previsto espressamente che la scelta degli Enti, di appaltare o affidare in concessione uno o più servizi, abbia conseguenze sulla spesa del personale (per quanto riguarda la quantificazione del fondo incentivante) e soprattutto sulle dotazioni organiche stabilendo che le Amministrazioni interessate da tali processi debbano provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione;
- dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo il quale 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;
- dall'art. 3, comma 5 del DL n. 90/2014 che ha attribuito alle amministrazioni locali il coordinamento delle proprie politiche assunzionali con quelle dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;

VISTA altresì l'attestazione della spesa media del personale di cui al superiore art. 557-quater (triennio 2011-2013) che ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € **4.798.496,14**:

TENUTO CONTO che, nell'ambito della "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo estremo dalla legge - che per l'Ente locale può rinvenirsi, pertanto, nella spesa massima teorica determinata dalla copertura dei posti di cui all'ultima dotazione organica approvata, se e in quanto la stessa resti contenuta nel limite di cui alla spesa media sostenuta per il personale nel triennio 2011-2013 (ex art. 1, comma 557 e ss. L. 296/2006) le Amministrazioni, mediante la

redazione del PTFP, **"potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione"** (Corte dei Conti, Sezione Campania, PAR 111/2018);

PRESO ATTO che questo Ente si articola in nove settori, rispettivamente:

- 1° Settore "Affari Generali e Sviluppo Economico"
- 2° Settore "Servizi Tecnici e Protezione Civile"
- 3° Settore "Territoriali e Urbanistici"
- 4° Settore "Servizi Demografici"
- 5° Settore "Ragioneria Generale"
- 6° Settore "Turistico Informatico e Istruzione"
- 7° Settore "Polizia Locale"
- 8° Settore "Welfare Politiche Giovanili e Partecipazione Civica"
- 9° Settore "Manutenzione"

VISTO l'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, ed. "Decreto crescita", convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale ha introdotto significative novità in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria ed in particolare, il comma 2 del citato art. 33, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 il quale prevede che, **a decorrere dalla data individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.**

PRESO ATTO che è stato pubblicato nella G.U. n.108 del 27-4-2020 il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno attuativo dell'art. 33 comma 2 succitato, il quale all'art.4 stabilisce i "valori soglia", differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

ATTESO che le disposizioni del predetto decreto si applicano ai comuni, con decorrenza dal 20 aprile 2020;

CONSIDERATO che l'art. 2 del citato decreto attuativo stabilisce, in via generale, le definizioni della spesa del personale e delle entrate correnti che costituiscono elementi rilevanti ai fini del calcolo del valore soglia di cui alla Tabella 1, inserita nell'art. 4 del medesimo provvedimento;

DATO ATTO:

- che il Comune di Patti ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n.55 del 26/11/2024 il rendiconto di gestione per l'anno 2023;
- che il rendiconto è stato trasmesso tramite sistema BDAP in data 27/11/2024;

- che il Comune di Patti ha adottato con delibera di Consiglio Comunale 24 del 27/02/2025 il bilancio di previsione 2025/2027
- che con delibera di G.C. n. 05 del 16/01/2025 è stata rideterminata la dotazione organica come di seguito evidenziato:

QUALIFICA	CATEGORIA	DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01/01/2024		DIPENDENTI DA NON MANTENERE IN Pianta ORGANICA IN SOVRANNUMERO		DIPENDENTI DA MANTENERE IN Pianta ORGANICA		TOTALE	
		T. Pieno 36 ore	P. Time 24 ore	T. Pieno 36 ore	P. Time 24 ore	T. Pieno 36 ore	P. Time 24 ore	T. Pieno 36 ore	P. Time 24 ore
DIRIGENTE	DI	0	0	0	0	0	0	0	0
FUNZIONARIO	EQ	4	1	1	0	3	1	108	24
ISTRUTTORE	IR	10	52	4	5	6	47	216	1128
OPERATORE ESPERTO	OE	6	13	1	0	5	13	180	312
OPERATORE	OP	10	32	4	7	6	25	216	600
TOTALI	0	30	98	10	12	20	86	720	2064
TOTALI ORE DIPENDNETI DA MANTENERE IN Pianta ORGANICA								2784	
TOTALI DIPENDENTI RAPPORTATI A 36 ORE								77,33	

- che la succitata delibera di G.C. n. 05 del 16/01/2025 è stata trasmessa, tramite piattaforma informatica, alla Commissione per la stabilità Finanziaria degli Enti Locali (Cosfel);
- la Cosfel con decisione n.27 del 18/02/2025 ha approvato la ricognizione dell'eccedenza del personale ex art. 33 comma 1 del D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art 16 della legge 183/2011.

VISTE:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 09 del 18/03/2021 relativa all'avvio delle procedure di riequilibrio finanziario pluriennale, ex art. 243 bis comma 1, del D.Lgs 267/2000, come introdotto dal D.Lgs 174/2012 convertito dalla legge n. 213/2012;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 15/06/2021, relativa all'Adozione del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis del TUEL;

RICHIAMATO l'art. 19, e. 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 di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che la presente proposta verrà inviata all'organo di revisione economico finanziaria al fine di accertare la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, nonché ai fini della verifica di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla L. 58/2019, come successivamente modificato dalla L. 160/2019;

VISTI:

- il T.U.EE.LL., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n.141;

- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n.122;
- la legge 12 novembre 2011, n. 183;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- la L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- l'art.3 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 modificato dall'articolo 14 bis del d.l. 4/2019, convertito con legge 26/2019;
- D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n.190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);
- il D.Lgs 25.05.2017 n. 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), e), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), e), e), f), g), h), 1) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, come successivamente modificato;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;

SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono ripetute e trascritte,

1) Di approvare lo schema di programmazione triennale del fabbisogno del personale 2025-2027 di cui all'articolo 6 del D.lgs 165/2001, del Comune di Patti, come di seguito riportato:

Per l'anno 2025:

- **Stabilizzazione, interamente eterofinanziata**, con L. R. 16 gennaio 2024 n. 1, art. 10, comma 3, di n. 43 unità di personale assegnato in utilizzazione al Comune di Patti e impegnato in attività socialmente utili, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e successive modificazioni e integrazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale;

Per l'anno 2026:

- Nessuna Assunzione;

Per l'anno 2027:

- Nessuna Assunzione.

- 2) Di Dare Atto** che trattasi di assunzioni in deroga prevista dal DL 75/2023, art. 2, comma 1, in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa.
- 3) Di Dare Atto** che la presente programmazione confluirà nel P.I.A.O. di prossima adozione della quale costituirà parte integrante, nel quale verranno eventualmente previste le modalità di attuazione dell'art. 13, comma 8, del CCNL 2019/2021.
- 4) Di Dare atto** che il presente provvedimento viene adottato in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di riforme legislative in materia, nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e/o di diritto, tali da imporre una revisione della presente programmazione.

- 5) Di Trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la presente deliberazione 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.
- 6) Di Trasmettere** copia del presente atto alle OO.SS. ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs.vo 165/2001.
- 7) Di Dichiarare**, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile.

Il responsabile del procedimento

F.to Antonino Giuttari

Il Proponente

F.to Dr. Bonsignore Carmelo Gianluca
(Atto originale firmato digitalmente)

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il Sottoscritto Responsabile 1. SETTORE - AREA AFFARI GENERALI - SERVIZI ALLA PERSONA - COMMERCIO;

Visto l'art. 53 della legge n. 142/90 come recepito dalla legge Regionale 11/12/1991 n.48 e successive modifiche ed integrazioni;

Verificata correttezza e completezza dell'istruttoria esprime **parere Favorevole** in ordine alla Regularità Tecnica nella proposta in all'oggetto.

Patti, lì 03-03-2025

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.to Dott. Pietro Manganaro

(Parere originale firmato digitalmente)

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il sottoscritto **Responsabile del V Settore Area Economica Finanziaria – Tributi Locali.**

Vista la Legge Regionale 11/12/1991 n.48 e successive modifiche ed integrazioni;

Verificata la rispondenza della proposta di deliberazione in esame allo strumento finanziario, esprime **parere Favorevole** in ordine alla Regularità Contabile della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

PER PRESA ATTO

Patti, lì 03-03-2025

IL RESPONSABILE DEL V SETTORE

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

TRIBUTI LOCALI

F.to Dott. Carmelo Torre

(Parere originale firmato digitalmente)

Il presente verbale, dopo la lettura, sottoscrive per conferma

Il Sindaco

*F.to Dr. Carmelo Gianluca Bonsignore
(Atto originale firmato digitalmente)*

L'assessore Anziano

*F.to Dr. Daniele Greco
(Atto originale firmato digitalmente)*

Il Segretario Generale

*F.to Dott. Pietro Manganaro
(Atto originale firmato digitalmente)*

Il Segretario Generale

Attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **06-03-2025**.



COMUNE DI PATTI

Città Metropolitana di Messina

VERBALE N.26 DEL 04/03/2025

L'anno 2025 il giorno 04 del mese di marzo, in collegamento da remoto si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, nominato con delibera del Consiglio Comunale n.47 del 14.11.2024, nelle persone dei Signori:

- Dott. Stefano Composto Presidente
- Dott. Vincenzo Di Dio Componente
- Dott.ssa Maria Piombino Componente

Per procedere all'esame della proposta di deliberazione di Giunta Comunale con prot.7635 del 03-03-2025, trasmessa con pec del 03/03/2025 e avente per oggetto : **"P.I.A.O. 2025/2027 – FABBISOGNO DEL PERSONALE"**.

Premesso che:

- L'Ente ha provveduto a trasmettere a questo collegio in data 03/03/2025, a mezzo pec, la proposta di deliberazione di Giunta Comunale con prot.7635 del 03-03-2025 di cui all'oggetto;
- l'art. 39, e. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 in tema di assunzioni, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- L'art.6, primo comma, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo

2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato PIAO, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”;

- il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;
- che il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):
 - 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
 - 3) Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. A) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
 - 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. A) e 60, lett. A), legge 6 novembre 2012, n. 190;
 - 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
 - 6) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- L’art. 7, c. 1, del D.M. n.132/2022, stabilisce che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;
- L’art. 8, comma 2, D.M. n.132/2022, stabilisce che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

Visto:

- il prospetto attestante la capacità assunzionale ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 redatto con i dati dell’ultimo rendiconto approvato e il prospetto attestante il rispetto dell’art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006;

Constatato che:

- L'Ente, con deliberazione di C.C. n. 23 del 27/02/2025, ha approvato il DUP 2025/2027, ove nella sezione operativa, paragrafo 12, è stata trattata la spesa delle "risorse umane";
- In detto paragrafo 12 si dà atto che la spesa del personale programmata nel triennio di riferimento rispetta i limiti previsti dall'art. 1, comma 557 e seguenti della L. n. 296/2006;
- che nell'anno 2025 si prevede la stabilizzazione, interamente etero-finanziata, del personale "ASU" in forza presso l'Ente, nei limiti del finanziamento concesso dalla Regione Siciliana;
- che l'Ente ha capacità assunzionale ex art. 33 del D.L. n. 34/2019, avendo conseguito un rapporto spesa del personale/entrate pari al 26,56% da rendiconto 2023 (ultimo rendiconto approvato);
- Con deliberazione di C.C. n. 24 del 27/02/2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2025/2027;
- che il Piano triennale del fabbisogno del personale di che trattasi si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è comunque consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, pur dovendo essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale;
- che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente che, per gli enti locali, corrisponde al limite della spesa media del personale del triennio 2011/2013;
- che la spesa media del personale di cui al superiore art. 557-quater (triennio 2011-2013) ha avuto negli anni 2011-2012-2013 un andamento tale che ha permesso di registrare pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 4.798.496,14;
- che la spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296 del 2006 programmata nell'anno 2025, al netto dei costi della stabilizzazione degli ASU interamente etero-finanziata ex art. 10 della L.R. n. 1/2024 (€ 868.170,84), è pari ad € 3.463.032,21, pertanto inferiore alla spesa media del personale di cui al superiore art. 557-quater (triennio 2011-2013), pari ad € 4.798.496,14;
- che l'Ente ha capacità assunzionale ex art. 33 del D.L. n. 34/2019, avendo conseguito un rapporto spesa del personale/entrate pari al 26,56% da rendiconto 2023 (ultimo rendiconto approvato).
- la proposta di deliberazione di Giunta Comunale di approvazione del - PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento fin qui esposto e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili,

Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica apposto dal Dott. Pietro Manganaro e contabile apposto dal Dott. Carmelo Torre;

Tenuto conto delle verifiche e delle considerazioni in precedenza illustrate, il Collegio dei Revisori, limitatamente alla coerenza dei documenti rispetto al D. Lgs.175/2016

esprime parere favorevole

sulla proposta di cui all'oggetto: **"P.I.A.O. 2025/2027 – FABBISOGNO DEL PERSONALE"**.

L'organo di Revisione

Dr. Stefano Composto (*)

Dr. Vincenzo Di Dio (*)

Dr.ssa Maria Piombino (*)

(*) documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa