ALLEGATO 1)



## **SEZIONE 3.3 DEL P.I.A.O. 2024 – 2026 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE – 1^ VARIAZIONE**

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

### **3.3.1 Premessa**

L’articolo 6 del D.lgs. 30/03/2001 n. 165 e ss.mm.ii., concernente l’organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini, il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nonché con le linee di indirizzo emanate all’art. 6 ter del medesimo decreto legislativo. Inoltre, lo stesso articolo 6, come novellato dal D. Lgs n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a superare il concetto tradizionale e statico di dotazione organica e implica un’analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in ragione dell’evoluzione tecnologica e organizzativa. Il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e può essere aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale, rappresentando uno strumento programmatico, modulare e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane, in coerenza con l’organizzazione degli uffici.

La presente sezione è stata approvata con Deliberazione n.78 del 15/04/2024 ad oggetto: “Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2024 – 2026” ed è stata aggiornata con Deliberazione n. 179 del 29/08/2024 ad oggetto “Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 – sezione 3.3 del P.I.A.O. – 1^ variazione”.

**Le parti aggiornate sono evidenziate in carattere corsivo.**

### **3.3.2 Programmazione personale**

Il piano triennale del fabbisogno di personale - PTFP 2024-2026 è stato redatto in base alle priorità strategiche dell’Amministrazione, nel rispetto della propria capacità assunzionale, nei limiti delle risorse disponibili in bilancio e nel rispetto dei vincoli di spesa di personale normativamente previsti, tenendo conto dei seguenti fattori:

* Stima del trend delle cessazioni;
* Stima dell’evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate ad es. alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività/funzioni; altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Di seguito si riportano dati riepilogativi sull’organico dell’Ente alla data del 31/12/2023 e sulla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2024 – 2026.

#### Consistenza organico alla data del 31/12/2023

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Inquadramento  | Tempo indeterminato e art. 110 TUEL - unità  | Tempo determinato - unità  |
| Funzionari ed Elevata Qualificazione  | 74  |   |
| Istruttori  | 112  | 4  |
| Operatori Esperti  | 72  | 1  |
| Operatori  |   | 1  |
|  Totale  | 258  | 6  |
| Dipendenti assegnati ad Unione dei Comuni “Le terre della marca senone”  | 26  |   |
| Totale generale  | 284  |   |

La tabella non comprende i dipendenti assegnati all’Unione dei Comuni “Le Terre della Marca Senone”: n. 26 unità

#### Tasso di copertura del turn over anno 2023

|  |  |
| --- | --- |
| tasso di copertura  |   |
| n. assunzioni 2023  | 27  |
| n. cessazioni 2023  | 18  |
| tasso di copertura  | 1,5  |

#### Cessazioni previste triennio 2024/2026

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Inquadramento  | 2024  | 2025  | 2026  |
| Funzionari ed Elevata Qualificazione  | 1  |   | 1  |
| Istruttori  | 3  | 3  | 1  |
| Operatori Esperti  | 2  | 3  | 5  |
| Operatori  |   |   |   |
| totale  | 6  | 6  | 7  |

Per gli esercizi 2025 e 2026 sono riportate le cessazioni per effetto del raggiungimento del limite massimo di età

**Riepilogo reclutamenti previsti nel triennio 2024/2026**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|   | 2024  | 2025  | 2026  |
| Inquadramento  | tempo indeterminato  | tempo determinato  | tempo indeterminato  | tempo determinato  | tempo indeterminato  | tempo determinato  |
| Funzionari ed Elevata Qualificazione  | 12 |   |   |   |   |   |
| Istruttori  | 7  | 6  |   | 5  |   | 5  |
| Operatori Esperti  |  2 | 1  |   |   |   |   |
| Operatori  |   | 1  |   |   |   |   |
|  Totale  | 21  | 8  | 0  | 5  | 0  | 5  |

 Comprende n. 2 progressioni verticali da Istruttore a Funzionario

Quadro normativo**:**

Nella predisposizione del PTFP l’ente ha inteso conformarsi al quadro normativo e regolamentare di riferimento, segnatamente:

**All’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001** che prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, il quale 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. In sede di definizione del piano, 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. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al suddetto articolo non possono assumere nuovo personale.

**All’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001** che prevede che le pubbliche amministrazioni individuano eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e qualora non adempiano alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Inoltre 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 del 08.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, le quali 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. **All’art. 39, co. 1 della L. n. 449/1997** che stabilisce che “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 Pubbliche amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale” e **all’art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000**, che chiarisce che gli Enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando 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.

**Ai sensi dell’art. 89, co. 5 del D.Lgs. n. 267/2000**, gli Enti locali provvedono all’organizzazione e alla gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, coi soli limiti derivanti dalle proprie capacita di bilancio e dalle esigenze di esercizio dei compiti, delle funzioni e dei servizi loro attribuiti.

**Il D.M. del 17.03.2020** con oggetto “Misure per la definizione delle capacita assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” precisa riguardo l’art 89 TUEL, con decorrenza

20.04.2020, che la soglia di spesa per nuove assunzioni va determinata in deroga al limite derivante dall'art. 1, co. 557-quater della L.n. 296/2006 disponendo, dal 20.04.2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente. Il sopraindicato Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione individua i valori soglia, differenziati per fasce demografiche, 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 nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, 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 del valore soglia per gli anni dal 2020 fino al 2024. Si evidenzia che dall’anno 2025 in base alla programmazione strategica prevista dal D.M. 17/3/2020, vi e la possibilità che vengano fissate, sempre con decreto, le nuove soglie di espansione annuale.

Si evidenzia quindi, come nel seguito specificato, che:

-la programmazione dei fabbisogni 2024-2026 risulta compatibile con la disponibilità concessa dal D.M. 17 marzo 2020;

-la spesa di personale risulta compatibile, alla luce dei dati previsionali disponibili, con il mantenimento del rispetto della “soglia”, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, oltre che per il 2024 anche nel corso delle annualità successive, oggetto della presente programmazione strategica.

LA RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE **- aggiornato**

*In occasione della approvazione iniziale del P.I.A.O. (deliberazione n.78 del 15/04/2024) si è dato atto nella presente sezione che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come da dichiarazione resa da ciascun Responsabile titolare di funzioni dirigenziali per il settore di propria competenza, conservate agli atti dell’Area risorse umane.*

LE CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, l’ente risulta allineato alle prescrizioni di legge.

COMPATIBILITA’ CON I VINCOLI DI BILANCIO E DELLA FINANZA PUBBLICA - ***aggiornato***

Il piano triennale dei fabbisogni di personale è definito in coerenza con l’attività di programmazione complessiva dell’ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, e alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa si configura 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.

La programmazione, pertanto, tiene conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale.

*Con riferimento al calcolo del* ***limite di sostenibilità finanziaria delle assunzioni****, di cui all’ art.33, comma 2 D.L. 34/2019 e DM 17/03/2020, in occasione della approvazione iniziale del P.I.A.O. con deliberazione n.78/2024, si è dato conto del tetto massimo della spesa di personale per l’anno 2024, calcolata sui dati di preconsuntivo 2023.*

*A seguito dell’approvazione del Rendiconto della gestione dell’esercizio finanziario 2023 (Delibera Consiglio comunale n.36 del 30/04/2024), il Responsabile Area risorse umane, con determinazione n.990 del 24/07/2024, ha rideterminato il tetto massimo della spesa di personale per l’anno 2024, che risulta pari all’importo precedentemente individuato, di 13.339.263,11 euro, oltre che gli importi della spesa massima potenziale per le altre due annualità del triennio di riferimento (2025 e 2026), da considerarsi come dati tendenziali.*

*Si dà atto che per l’attuazione del Piano dei fabbisogni 2024 – 2026 l’Ente deve programmare una spesa complessiva ex DM 17/3/2020, comprensiva del costo del personale già in servizio, pari a 12.612.940,93 euro per l’anno 2024, 11.915.937,12 euro per l’anno 2025, 11.907.510,54 euro per l’anno 2026, inferiore alla spesa potenziale massima di 13.339.263,11 euro per l’anno 2024, 14.795.804,25 euro per l’anno 2025 (dato tendenziale), 14.795.804,25 euro per l’anno 2026 (dato tendenziale), come illustrato in dettaglio dal seguente prospetto:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***2024*** | ***2025*** | ***2026*** |
| ***LIMITE MAX DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA EX DM 17/03/2020*** | ***13.339.263,11*** | ***14.795.804,25*** | ***14.795.804,25*** |
| *MACROAGGREGATO U 1.01. Redditi da lavoro dipendente*  | *12.390.050,93* | *11.829.047,12* | *11.820.620,54* |
| *CODICE DI SPESA U 1.03.02.12.001 Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale*  | *186.000,00* | *50.000,00* | *50.000,00* |
| *CODICE DI SPESA U1.03.02.12.002 Quota LSU in carico all'ente*  | *36.890,00* | *36.890,00* | *36.890,00* |
| *CODICE DI SPESA U1.03.02.12.003 Collaborazioni coordinate e a progetto* | *0,00* | *0,00* | *0,00* |
| *CODICE DI SPESA U1.03.02.12.999 Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.*  | *0,00* | *0,00* | *0,00* |
| ***TOTALE*** | ***12.612.940,93*** | ***11.915.937,12*** | ***11.907.510,54*** |
| ***SALDO LIMITE FINANZIARIO*** | ***726.322,18*** | ***2.879.867,13*** | ***2.888.293,71*** |

Si rammenta altresì che sono ancora vigenti **i limiti generali sulla spesa di personale** come previsti dall’art. 3, co. 557 e seguenti della L. n. 296/2006 (contenimento delle spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013).

Si attesta che il presente Piano viene adottato nel rispetto del predetto limite, consistente nel valore medio del triennio 2011-2013, il quale per questo ente risulta pari a € 11.428.885,34euro.

Di seguito si riporta prospetto di dettaglio sul rispetto del limite*, aggiornato a seguito dell’approvazione della delibera di Consiglio comunale n.62 del 31/07/2024 di approvazione della “SECONDA SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI DI BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO ARMONIZZATO 2024/2026 E VARIAZIONE DI ASSESTAMENTO GENERALE DI BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO ARMONIZZATO 2024/2026”:*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***2024*** | ***2025*** | ***2026*** |
| ***Totale Spesa Macroaggregato 101*** | ***12.390.050,93*** | ***11.829.047,12*** | ***11.820.620,54*** |
| ***Spesa Macroaggregato 103*** | ***281.834,59 €*** | ***125.609,69 €*** | ***125.609,69 €*** |
| ***Spesa Macroaggregato 102 IRAP*** | ***754.391,15 €*** | ***656.535,55 €*** | ***658.619,14 €*** |
| ***altre spese incluse*** |  |  |  |
| ***Altre spese: reiscrizioni imputate all’esercizio successivo*** |  |  |  |
| ***Altre spese*** |  |  |  |
| ***TOTALE SPESE DI PERSONALE*** | ***€ 13.426.276,67*** | ***€ 12.611.192,36*** | ***€ 12.604.849,37*** |
| ***spese escluse*** | ***€ 2.220.941,06*** | ***€ 1.881.330,12*** | ***€ 1.818.805,94*** |
| ***Spese soggette al limite (c. 557 o 562)*** | ***€ 11.205.335,61*** | ***€ 10.729.862,24*** | ***€ 10.786.043,43*** |
| ***IMPORTO MEDIO SPESA TRIENNIO 2011 - 2013*** | ***€ 11.428.885,34*** |
|  | ***€ 223.549,73*** | ***€ 699.023,10*** | ***€ 642.841,91*** |

(\*) Il dettaglio delle componenti della voce “spese escluse” è detenuto agli atti dell’area risorse umane.

Si sottolinea infine la vigenza del **limite per la spesa annua per lavoro flessibile** (limite massimo pari all’importo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009) ex art. 9, co. 28 del D.L. n. 78/2010.

Per il personale con contratto a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile si evidenzia una spesa annua complessiva prevista per il 2024, *così come aggiornata con deliberazione di Giunta di variazione della presente sezione 3.3.del P.I.A.O. 2024 – 2026 n. 179 del 29/08/2024* pari ad *€ 325.610,10 euro*, la quale rientra nel limite di 502.691,35 euro, importo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ex art. 9, co. 28 del D.L. n. 78/2010, al netto delle dovute decurtazioni. Il limite risulta rispettato anche per gli anni 2025 e 2026, come riportato nel prospetto esplicativo *aggiornato* e di seguito riportato.

|  |
| --- |
| ***SPESA MASSIMA PER OGNI ANNUALITA' DEL TRIENNIO 2024/2025-2026*** |
| ***(100% SPESA LAVORO FLESSIBILE 2009)***  |
| *SPESA LAVORO FLESSIBILE 2009* |  | *675.765,60 €* |
| *DECURTAZIONE PER STABILIZZAZIONI 2018 E 2019*  |  | *93.074,25 €* |
| *CESSIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE AD UNIONE TERRE DELLA MARCA SENONE (dgm n. 120 del 28.07.2020)* |  | *80.000,00 €* |
| ***TETTO LAVORO FLESSIBILE*** |  | ***502.691,35 €*** |
| ***ANNO 2024*** | *SPESA PER RAPPORTI DI LAVORO TEMPO DETERMINATO* | *139.610,10 €* |
|  | *SOMMINISTRAZIONE LAVORO* | *186.000,00 €* |
|  | ***TOTALE SPESA 2024*** | ***325.610,10 €*** |
|  | ***SALDO 2024*** | ***177.081,25 €*** |
| ***ANNO 2025*** | *SPESA PER RAPPORTI DI LAVORO TEMPO DETERMINATO* | *102.506,42 €* |
|  | *SOMMINISTRAZIONE LAVORO* | *50.000,00 €* |
|  | ***TOTALE SPESA 2025*** | ***152.506,42 €*** |
|  | ***SALDO 2025*** | ***350.184,93 €*** |
| ***ANNO 2026*** | *SPESA PER RAPPORTI DI LAVORO TEMPO DETERMINATO* | *69.948,32 €* |
|  | *SOMMINISTRAZIONE LAVORO* | *50.000,00 €* |
|  | ***TOTALE SPESA 2026*** | ***119.948,32 €*** |
|  | ***SALDO 2026*** | ***382.743,03 €*** |

Si dà atto che la spesa derivante dall’attuazione del presente Piano triennale dei Fabbisogni trova copertura finanziaria nel vigente Bilancio di previsione finanziario armonizzato 2024 – 2026, come rappresentato nel prospetto di riconciliazione *aggiornato* e sotto riportato:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | ***2024*** | ***2025*** | ***2026*** |
| **RETRIBUZIONI** *(competenze+oneri riflessi+IRAP)* | *10.668.218,25* | *10.171.179,47* | *10.134.236,84* |
| **TRATTAMENTO ACCESSORIO ED ONERI CCNL A REGIME**  | *2.267.453,22* | *2.009.135,45* | *2.009.138,45* |
| **TOTALE spesa prevista (compreso fabbisogno)** | ***12.935.671,47*** | ***12.180.314,92*** | ***12.143.375,29*** |
| **RISORSE STANZIATE BILANCIO:Macroaggregati: 101 + 102 (IRAP) + 103** | *13.426.276,67* | *12.611.192,36* | *12.604.849,37* |
| **SALDO**(differenza tra risorse stanziate e spesa del personale prevista) | ***490.605,20*** | ***430.877,44*** | ***461.474,08*** |

**IL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE *- aggiornato -***

Per le motivazioni espresse nei paragrafi precedenti ed in coerenza con i limiti di spesa definiti con D.M. del 17.03.2020, si riporta, in calce alla presente sezione, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 *così come variato con deliberazione n. 179 del 29/8/2024.*

*Rinviando al prospetto in calce per la visione integrale del Piano integrale dei fabbisogni di personale 2024/2026 aggiornato, si evidenziano di seguito, le modifiche ed integrazioni apportate in questa sede.*

***TEMPO INDETERMINATO:***

 *Area 3 Servizi Demografici e Attività istituzionali:*

 *assunzione n.1 istruttore direttivo amministrativo - area FEQ a fronte pensionamento 1 unità di personale della medesima area di inquadramento – data di decorrenza prevista: novembre 2024;*

 *Area 5 Contratti – Vicesegreteria – CUC – Patrimonio – Progetti strategici – Bandi europei*

 *assunzione n.1 istruttore amministrativo, per sostituzione di 1 unità assegnata ad altra Area nell’anno 2023 – data di decorrenza prevista: novembre 2024;*

 *Area 10 Manutenzioni – LL.PP. – Mobilità*

 *assunzione n.2 collaboratori tecnico manutentivi – area operatori esperti – a fronte pensionamento operatori esperti dell’Area – data di decorrenza prevista: n.1 unità novembre 2024, n.1 unità gennaio 2025;*

 *Area 11 Ambiente/Porto e demanio marittimo/ verde pubblico*

 *assunzione n.1 istruttore tecnico area Istruttori per esigenza di potenziamento dell’Area -*  *data di decorrenza prevista: ottobre 2024.*

***TEMPO DETERMINATO E ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE***

 *Tempo determinato:*

 *U.O.A. Polizia Locale*

 *proroga n. 4 agenti – area istruttori – periodo 45 giorni a fronte perdurante esigenze di carattere temporaneo, considerata anche la cessazione di dipendenti a tempo indeterminato non immediatamente sostituibili per richiesta conservazione del posto;*

 *Area 2 Affari generali – Comunicazione/Turismo/Eventi e sviluppo economico*

 *n.1 istruttore staff art.90 TUEL (Modifica tempo lavoro da tempo pieno a part time 33,33%);*

 *Area 10 Manutenzioni – LL.PP. – Mobilità*

 *Proroga n.1 esecutore operaio - area operatori - per n.4 mesi a fronte delle perduranti esigenze che hanno determinato l’assunzione;*

 *Somministrazione lavoro:*

 *Area 2 Affari generali – Comunicazione/Turismo/Eventi e sviluppo economico*

 *1 tecnico audio luci - area operatori esperti - n.1 mese per supporto tecnico eventi/manifestazioni/spettacoli teatrali;*

 *Area 4 Sistemi informatici*

 *1 istruttore informatico – area istruttori – n.4 mesi per sopperire assenza temporanea dipendente dell’Area.*

*Le posizioni del piano dei fabbisogni approvato con deliberazione di Giunta n.78/2024 che sono state ricoperte fino alla data odierna sono state espunte dal Piano dei Fabbisogni aggiornato.*

Il Piano del fabbisogno può essere inoltre visualizzato nella sottosezione "Provvedimenti" della Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Comune di Senigallia, ove vengono pubblicati gli atti degli organi politici, ad intervenuta pubblicazione all'albo pretorio on line, al seguente link: https://www.comune.senigallia.an.it/provvedimenti/provvedimenti-organi-indirizzopolitico/

**CONCLUSIONI**

Per concludere, si dà atto:

- che il Collegio dei Revisori dei Conti dell’Ente ha rilasciato specifico parere positivo, accertando la coerenza della variazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. del 17.03.2020 e asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

- che la presente sezione e stata trasmessa per la dovuta informativa alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell’art. 6, co. 4 e dell’art.4, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001;

La presente sezione del PIAO, contenente il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 verrà trasmesso, ai sensi dell’art. 6-ter, co. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, al Dipartimento della Funzione pubblica (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche – SICO), entro trenta giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all’avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.





