

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2026-2028

PREMESSA

Ai sensi del DPR n. 81/2022 la Programmazione triennale del fabbisogno di personale viene assorbita nell'apposita sottosezione n. 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del DL 80/2021.

Essa deve quindi essere definita in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Tale adempimento è disciplinato dalle seguenti norme:

- la L. n. 449/1997, in particolare l'art. 39, commi 1 e 19, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e per 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 L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 conferma tali contenuti;
- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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, della L. n. 311/2004 dispone che le amministrazioni pubbliche 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;
- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce che, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 del D. Lgs. 165/2001. 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. 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;

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha inoltre approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle PP.AA., con Decreto dell'8/5/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/7/2018, che, in

particolare, nell'approfondire il concetto di "superamento della dotazione organica" secondo l'impostazione stabilita dal D. Lgs. N. 75/2017, chiariscono che:

- la dotazione organica, che nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze, quale il PTFP;
- la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP, fermo restando 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;
- nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento.

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 e 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;

Con riferimento a quanto sopra, occorre elaborare, in questa sede, il piano delle assunzioni per il triennio 2026-2028, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell'ente, che così si dettagliano nei paragrafi seguenti.

Come stabilito dall'art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. 165/2001 la programmazione del fabbisogno 2026-2028 sarà inoltrata entro trenta giorni dall'approvazione del PIAO al Dipartimento della Funzione Pubblica.

RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEDENZA DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale, da valutarsi in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, pena il divieto di effettuare assunzioni a qualunque titolo.

E' possibile rilevare la condizione di soprannumero in caso di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica.

Posto che, come sopra specificato, la dotazione organica si risolve nel tetto di spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., che risulta pari a € 451.090,82, questo Ente procede annualmente in sede di PIAO alla ricognizione della dotazione organica quale consistenza del personale previsto per la struttura, ai fini della dimostrazione del rispetto dell'art. 91 comma 4 del TUEL, recependo le modifiche effettuate mediante la programmazione del personale.

Mancando specifiche indicazioni normative, si ritiene di poter rilevare la condizione di eccedenza di personale, oltre che da esigenze funzionali da rinvenire a titolo esemplificativo nel numero e nella complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli servizi, anche dalla situazione finanziaria ed in particolare dalla impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale (art. 1 comma 557 e seguenti della L. 296/2006).

Come già evidenziato nel Documento Unico di programmazione 2026-2028 approvato con Deliberazione C.C. n. 49 del 22.12.2025, l'Ente nell'anno 2026 rispetta il vincolo della spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 del L. 296/2006, mentre riguardo alle esigenze funzionali, ponendo l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 in capo al responsabile del servizio l'onere della rilevazione, è stato richiesto ai responsabili di servizio di effettuare l'accertamento delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale.

Dalle dichiarazioni rese dai Responsabili di Servizio, sulla base delle funzioni assegnate ai relativi servizi e delle unità di personale attualmente in servizio a tempo indeterminato presso gli stessi, non risultano situazioni di soprannumero o eccedenza di personale per l'anno 2026.

FACOLTÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

L'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, prevede il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Il D.M. 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", il quale:

- agli artt. 2 e 3 definisce gli aggregati "Spesa del personale" e "Entrate correnti" e suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all'art. 4 comma 1 stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e al comma 2 recita "*A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.*"
- All'art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce inoltre che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
- All'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- All'art. 7 comma 1 dispone: "*La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del*

limite di spesa previsto dall'[art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.](#)”;

La circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e in particolare definisce la spesa complessiva del personale da considerare e le “Entrate correnti” che corrispondono alla media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Evidenzia inoltre che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

Inoltre il DL 36/2022, come modificato dalla L. 79/2022, all'art. 3 comma 4-ter stabilisce che: “A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”

Il Comune di Palazzuolo Sul Senio si colloca nella fascia b) – comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – e che pertanto il valore soglia secondo la Tabella 1 dell'art. 4 comma 1 del suddetto DM è pari al **28,60%**.

Il rapporto tra le spese di personale rilevate dal rendiconto 2024 e la media delle entrate correnti del triennio 2022-2024 al netto del FCDE rilevato dal bilancio di previsione assestato 2024 è pari al **23,69%**, come di seguito esplicito:

(A) SPESE DI PERSONALE 2024			
			€ 323.272,03
(A) SPESE DI PERSONALE 2024			
(B) MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2022-2024			
	2022	2023	2024
TITOLO I	1.097.074,33	1.036.492,46	1.081.811,47
TITOLO II	133.210,71	373.304,34	197.651,37
TITOLO III	167.069,11	187.142,12	208.791,89
TOTALE ENTRATE	1.397.354,15	1.596.938,92	1.488.254,73
FCDE 2024 (da bilancio previsione assestato)	46.127,51	46.127,51	46.127,51
ENTRATE AL NETTO FCDE	1.351.226,64	1.550.811,41	1.442.127,22
			€ 1.448.055,09
MEDIA ENTRATE TRIENNIO 2022-2024			
			22,32%
RAPPORTO SPESE PERSONALE (A)/ENTRATE (B)			

L'Ente si trova quindi al di sotto del valore soglia di riferimento, trattasi pertanto di “Ente virtuoso” che può procedere all’incremento della spesa di personale a tempo indeterminato nel limite del valore soglia. L’incremento massimo di spesa sino al raggiungimento del valore soglia è il seguente:

SPESA DI PERSONALE			
VALORE SOGLIA COMUNI TRA 1000 E 1999 AB.	28,60%	414.228,50	MASSIMA
RAPPORTO SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	22,32%	323.272,03	EFFETTIVA
INCREMENTO MASSIMO	6,28%	90.956,47	

PIANO DELLE ASSUNZIONI 2026/2028

Nell’anno 2026 saranno attivate le procedure per l’assunzione a tempo indeterminato di n. 2 Istruttori ex cat. C da destinare al Servizio Assetto del Territorio con decorrenza dal 01.01.2027.

FABBISOGNO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	MODALITA' DI COPERTURA	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028
Istruttore tecnico	Stabilizzazione/Concorso	1		
Istruttore amministrativo	Concorso/Mobilità	1		

LAVORO FLESSIBILE

Visto l’art. 36 comma 2 del D. Lgs.165/2001, il quale stabilisce che “*Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell’impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l’applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall’articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli [19 e seguenti](#) del [decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#), escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all’articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. (omissis) Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l’applicazione dell’[articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350](#), ferma restando la salvaguardia della*

posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”;

Richiamato l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm., secondo il quale gli enti pubblici *“possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* ma che tali limitazioni *“non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”*;

Vista la Deliberazione n. 2/2015 della Corte dei conti sez. Autonomie che interpreta la suddetta norma nel senso che anche gli enti in regola col rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex comma 557, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;

Si dà atto che la spesa sostenuta dal Comune di Palazzuolo Sul Senio a titolo di lavoro flessibile nell'anno 2009 è pari ad € 75.956,11; tale valore costituisce il limite di spesa annuale sancito dall'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm per questo ente.

Considerato che anche per l'anno 2026 si è ritenuto di provvedere alla copertura del ruolo di **Responsabile del Servizio Assetto del Territorio mediante l'assunzione con scavalco d'ecedenza (art. 1, c. 557, L. 311/2004) di un “Funzionario Tecnico E.Q.” a tempo determinato e part-time al 33,33% fino al 31.12.2026** nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 sopra citato.

Considerato che **nei primi mesi del 2027 si concludono i contratti di lavoro della durata di 24 mesi relativi al personale assunto con contratto a tempo determinato ai sensi dell'ordinanza n. 18/2024** emessa dalla Presidenza del Consiglio – Commissario straordinario alla ricostruzione nel territorio delle regioni Emilia-Romagna Toscana e Marche per fronteggiare lo stato di emergenza conseguente agli eventi meteorologici di maggio 2023 e per la gestione dei conseguenti interventi di ripristino;

Preso atto che il territorio comunale è stato però colpito anche da successivi eventi emergenziali (novembre 2023 – settembre 2024- marzo 2025) che comportano ancora interventi di ripristino da attivare e gestire, per cui **si potrebbe rendere necessaria con decorrenza dal 2027 l'attivazione di ulteriori contratti a tempo determinato per la gestione dei relativi procedimenti**, il cui costo in assenza di ulteriore finanziamento esterno, potrebbe a ricadere sul bilancio comunale nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 sopra citato.

CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Il principio di riduzione della spesa di personale è sancito dall'art. 1t. 1, comma 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e in particolare che *“gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale”* e che *“a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*;

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Si dà atto che per questo ente il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad € 451.090,82.

Nel seguente prospetto viene dimostrato il rispetto del limite alla spesa di personale ex art. 1 comma 557 e seguenti, secondo le previsioni di spesa del personale sin qui esposte:

	Media 2011/2013	Previsione 2026
Spese macroaggregato 101	€ 428.666,86	€ 497.570,54
Spese macroaggregato 103	€ 18.910,93	€ 6.840,00
Spese macroaggregato 102 (irap)	€ 24.631,13	€ 22.294,60
Spese macroaggregato 104	€ 37.565,68	€ 55.000,00
Totale spesa personale (A)	€ 509.774,60	€ 581.705,14
(-) Componenti escluse (B)	€ 58.683,78	€ 227.465,65
Di cui rinnovi contrattuali	€ 7.707,39	€ 25.880,47
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	€ 451.090,82	€ 354.239,49

In tale sede è stata conteggiata nel macroaggregato 104 anche la spesa per un'eventuale convenzione relativa alla figura del segretario comunale, per un importo di € 40.000,00 finanziata da contributo ministeriale, mentre tale posta non è stata conteggiata ai fini del calcolo della capacità assunzionale.

RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

Il limite massimo di spesa alla dotazione organica è rappresentato dal limite finanziario ex art. 1 comma 557 come specificato al punto precedente.

La dotazione organica effettiva derivante dalla presente programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2026 rispetta i limiti alla spesa di personale, conteggiando anche l'onere relativo ad una eventuale convenzione relativa alla figura del segretario comunale.

CONSISTENZA DEL PERSONALE PREVISTA AL 31/12/2026

Con deliberazione G.C. n. 42 del 14.06.2023 , in applicazione del nuovo ordinamento professionale stabilito dal CCNL di comparto 16.11.2022, è stato approvato il nuovo sistema dei profili professionali dell'Ente unitamente alla tabella di corrispondenza con i precedenti profili professionali.

La consistenza del personale prevista secondo la presente programmazione del fabbisogno di personale rispetta il limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006, ed è la seguente:

SERVIZIO AFFARI GENERALI GESTIONE RISORSE		
PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	Note

Funzionario amministrativo specializzato in servizi economici finanziari	1	Responsabile titolare di PO
Istruttore amministrativo	3	
SERVIZIO ASSETTO DEL TERRITORIO		
PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	Note
Funzionario Tecnico		Responsabile titolare di PO ex art. 110
Operatore Tecnico Specializzato	3	
TOTALE UNITA'	7	

Le procedure assunzionali previste nel presente piano saranno attivate nel 2026, ma con decorrenza dal 01.01.2027.

DIVIETI ASSUNZIONALI

Si dà atto che il Comune di Palazzuolo Sul Senio non incorre, per l'anno 2026, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente ed in particolare:

- a) ha rispettato il pareggio di bilancio, ai fini dei vincoli di finanza pubblica, per l'esercizio finanziario 2024, come desumibile dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al Rendiconto di Gestione 2024 (allegato 10 del D.Lgs. 118/2011);
- b) ha ottenuto l'asseverazione rilasciata dall'organo di revisione contabile con verbale n. 16 del 22/07/2025 sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 193, comma 2, D.Lgs. 267/00, come da delibera di Consiglio comunale n. 28 del 29/07/2025;
- c) ha approvato entro i termini previsti, il Bilancio di Previsione 2026-2028 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 50 del 22.12.2025 ed ha proceduto alla relativa comunicazione alla Banca Dati Amministrazioni Pubbliche, come richiesto dall'art. 9 co. 1 quinquies del DL n. 113/2016;
- d) ha rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) come si evince dalla "Relazione dell'organo di revisione sullo schema di rendiconto per l'esercizio finanziario 2024";
- e) non sussistono situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità del personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;
- f) ha approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2024 – 2026 a norma dell'art. 48 D .Lgs 198/2006 unitamente al PIAO 2024-2026 con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 12/04/2024;
- g) con Delibera Giunta Comunale n. 1 del 07.01.2025 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2026/2028 – Parte finanziaria;
- h) con deliberazione G.C. n. 20/2025 nell'ambito del PIAO 2025-2027 ha approvato il Piano della performance, mentre il piano della performance per il triennio 2026-2028 sarà approvato nell'ambito del PIAO 2026-2028;
- i) ha rispettato gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3-bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;

E' prevedibile che anche per l'anno 2026 l'Ente non incorra in alcuno dei divieti assunzionali sopra elencati.